



INFORME GLOBAL

PROYECTO DECRETO "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer programas y acciones de promoción de la salud mental, la prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y la protección especial al talento humano que trabaja en salud mental..."

| CATEGORIA | TEXTO | OBSERVACION | REALIZADA POR | EVALUACION |
|-----------|-------|---|--|---|
| GENERAL | | <p>Revisando el Capítulo 12. encuentro el interés gubernamental en los Programas de Salud Mental en las empresas Colombianas; sin embargo sugiero que se describa algo más de obligatoriedad a las empresas en la gestión de estos programas y que se tenga el personal idóneo para desarrollarlos, ya que como en muchas organizaciones, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo aún es dejado a responsabilidad de auxiliares y asistentes de áreas que no consideran dentro de sus funciones la real magnitud en el diagnóstico, diseño y gestión de estos programas.</p> <p>Si bien el capítulo 12 cita los lineamientos del instrumento Bateria de Riesgo Psicosocial y sus Protocolos, así mismo es importante dar mayor relevancia a las Empresas ya que el acompañamiento de las ARL también está definido de acuerdo al tamaño de la empresa y la Salud Mental en</p> | <p>ELSSY DIANA SEQUERA CUY</p> <p>PSICOLOGA ESPECIALISTA EN GERENCIA DE RIESGOS, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> | <p>Esta norma nos lleva a la batería y protocolos de intervención. La Resolución 2646 de 2008 nos hace claridad del experto que debe ser un Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Es claro que es para todas las empresas como lo menciona el ámbito de aplicación.</p> |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | | Colombia es responsabilidad de todos, Empresa pequeña, mediana, grande, privada, pública, etc. Cuando dejamos a seguimiento de las ARL solamente, se comienza a delimitar el alcance y las obligaciones de quienes son a nivel laboral los reales responsables de la exposición del personal a un potencial problema o patología mental, se justificarán en el débil, corto o poco acompañamiento de los entes que el Ministerio de Trabajo ha destinado para tal fin. | | |
| Artículo 2.2.4.12.2 Campo de aplicación | El presente capítulo se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su | Consideramos inadecuado incluir dentro del campo de aplicación a los contratantes de personal bajo la modalidad del contrato civil, comercial o administrativo, en primer lugar por tratarse de una obligación en cabeza de las Administradoras de Riesgos Profesionales como se explicó anteriormente y en segundo lugar porque este tipo de contrataciones están regidas bajo otras normas diferentes a las laborales por lo tanto no correspondería imponer una carga laboral a contratos que son de otra naturaleza. | DANIEL MITCHELL PRESIDENTE ACOPLASTICOS | Hay responsabilidad del empleador y de la ARL, esta norma está enmarcada en el SG-SST y el campo de aplicación es a todos los trabajadores independiente de su forma de vinculación. Todos los trabajadores pueden estar expuestos a condiciones de trabajo que generen riesgos laborales y que puedan tener efectos en su salud mental. |



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| | personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. | | | |
| Artículo 2.2.4.12.3 Definiciones | Para efectos del presente Decreto se adoptan las definiciones establecidas en la Ley 1616 de 2013 | <p>1. Problemas Mentales: El artículo es LA CIE 10, porque es una clasificación. Tener presente que a partir del 2021 entra a regir el CIE 11 que ya está aprobada. Trastornos Mentales:</p> <p>2. Colocar la coma después de DESENVOLVIMIENTO.</p> <p>3. Talento Humano que trabaja en salud mental: 3.1 Es importante que aquí no solo se hable de atención pre hospitalaria y hospitalaria, si no también de consulta externa y del entorno laboral y extra laboral en que se desenvuelve la persona, ya que se está mencionando en toda la norma a las ARL, los profesionales sobre todo los que hacen las evaluaciones ocupacionales, reintegros, readaptación y seguimientos como lo son los terapeutas ocupacionales deben quedar incluidos.</p> <p>4. Tratamiento: "Intervención" en las definiciones se debería contemplar otras que contiene la Ley de salud mental como Promoción de la Salud Mental, promoción primaria del trastorno mental, problema psicosocial.</p> | <p>OLGA BEATRIZ GUZMAN SUAREZ</p> <p>LIDER RED AREA LABORAL TERAPIA OCUPACIONAL</p> | Las definiciones son tomadas de la Ley 1616 de 2013 y son las que aplican directamente en el ámbito de competencia del Proyecto Decreto en mención. Las intervenciones en salud mental en toda su integralidad se desarrollan a través de la ruta de promoción y mantenimiento, de la ruta de riesgo en el sistema de salud e intervenciones colectivas, la descripción de las intervenciones en salud no son competencia de este Proyecto Decreto. Los Protocolos de intervención e implementación incluyen las acciones de promoción en la salud y prevención de problemas y trastornos mentales, consumo de sustancias psicoactivas en el entorno laboral formal, en el que se contextualiza este Proyecto Decreto. |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| <p>Artículo 2.2.4.12.4</p> | <p>Objeto del proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas.</p> | <p>Teniendo en cuenta que dos leyes establecen una obligación en cabeza de un sujeto, las Administradoras de Riesgos Profesionales, mal haría un decreto al modificar al titular de esa obligación como se pretende hacer con el presente proyecto. El proyecto de decreto estaría ampliando esa dejando en cabeza de empleadores y contratantes, sin justificación alguna, una obligación que por ley no les corresponde.</p> <p>Los empleadores no están capacitados, pues no es de la esencia de su actividad, para evaluar los factores de riesgo psicosocial, ni para Implementar por su cuenta los protocolos de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, menos aún para implementar lineamientos que permitan identificar factores psicosociales nocivos. Al tratarse de un tema tan delicado, pues implica diagnósticos de alguna forma, corresponde a profesionales en la materia realizar dichos análisis, por ejemplo, ¿cómo podría un empleador realizar una intervención sobre factores psicosociales de un empleado? ¿Con que</p> <p>Conocimiento técnico o médico la realizará? Lo anterior podría incluso atentar contra los derechos de intimidad y desarrollo a la libre</p> | <p>DANIEL MITCHELL PRESIDENTE ACOPLASTICOS</p> | <p>Este Decreto si está reglamentando por dos leyes. El Decreto está enmarcada en la normatividad de riesgos laborales de seguridad y salud en el trabajo, el directo responsable de desarrollar actividades de identificación, evaluación e intervención de los diferentes peligros o factores de riesgo es el empleador y la responsabilidad de las ARL prestar asesoría, asistencia técnica y desarrollar actividades de promoción y prevención. Es necesario precisar que el presente Proyecto Decreto no está estableciendo funciones de diagnóstico o tratamiento a nivel individual, que corresponde a las competencias del Sistema General de Seguridad en Salud y como ya se mencionó anteriormente se enmarca en las responsabilidades del empleador y la ARL en el ámbito laboral.</p> |
|--|--|---|---|---|

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|
| | | personalidad de los empleados | | |
| Artículo 2.2.4.12.4 | Objeto del proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas. | <p>1. Como sugerí anteriormente se debería separar lo relacionado a las problemáticas de riesgo psicosocial. Lineamientos para proyecto institucional preventivo del consumo. Abuso y adicciones. Aquí señalar la importancia del programa de estilo de vida saludable enmarcada no solo en los hábitos saludables que se conocen si no resaltar la importancia de equilibrio ocupacional, fomentando la realización de actividades ocio y tiempo libre significativas, no solo las deportivas.</p> <p>2. A su vez se debe colocar los lineamientos de la prevención para problemas de salud mental y otro artículo para los trastornos de salud mental. Es primordial separar estos lineamientos, pues desde la misma conceptualización estos fenómenos son diferentes</p> <p>3. Se abarca en su solo artículo lo que se debe desglosar, focalizándose en las acciones que se requieren para cada una de las problemáticas mencionadas en la norma: problemas mentales, trastornos mentales y consumo de sustancias psicoactivas.</p> <p>4. La elaboración de perfiles ocupacionales y caracterización sociodemográfica son herramientas que desde la</p> | <p>OLGA BEATRIZ GUZMAN SUAREZ</p> <p>LIDER RED AREA LABORAL TERAPIA OCUPACIONAL</p> | <p>1. El presente Proyecto Decreto no está reglamentando los programas de estilo de vida saludable ya que se encuentran reglamentados en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>2. De acuerdo con lo establecido en la Ley 1616 de 2013, el artículo del Proyecto Decreto está orientado a prevenir los factores de riesgo laboral que pueden incidir sobre los problemas y trastornos mentales.</p> <p>3. La definición de las acciones en cuanto al abordaje de problemas, trastornos mentales y consumo de sustancias como se menciona en el Proyecto Decreto, se encuentra definido en la Guía General y Protocolos específicos de riesgo psicosocial.</p> <p>4. El Proyecto Decreto no reglamenta los perfiles</p> |



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | | <p>Resolución 0312 de 2019 se deben incorporar también aquí. Conocer hábitos y rutinas del trabajador hace parte de los programas de Estilo de Vida y trabajos saludables que se deben reflejar de manera relevante, incorporando otros instrumentos que contribuyen a lo que se incluyó en la Bateria y en la Guía, puesto que es un trabajo multidisciplinar y no solo de psicología.</p> | | <p>ocupacionales, ya se encuentran establecidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales.</p> |
| <p>Artículo 2.2.4.12.5 Detección del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral</p> | <p>En el marco de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores, los empleadores o contratantes podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas a los trabajadores cuya actividad implica un riesgo para sí, los demás, o que son responsables respecto de terceros, entre ellos: los conductores de cualquier tipo de vehículos; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables;</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. En este apartado se deberían presentar acciones más puntuales para este tipo de población trabajadora dado que desde la res 2404 de 2019, los protocolos contienen generalidades. Es importante resaltar el alto impacto que tiene esta condición de peligro en estos trabajadores, por lo cual se deberían mencionar acciones más relevantes en la protección de esta población. 2. No se completa lo que dice la Ley 1616 ni la Resolución 2404. 3. Tildes. 4. El talento humano en salud, asesores de las ARL también están siendo víctima de violencia y esto no se refleja, porque no se incluye el lugar de trabajo como un escenario de interacción entre la persona con el problema o trastorno mental o de consumo y los profesionales que lideran los programas de | <p>OLGA BEATRIZ GUZMAN SUAREZ</p> <p>LIDER RED AREA LABORAL TERAPIA OCUPACIONAL</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. La Guía y Protocolos de intervención son referentes mínimos obligatorios que deben utilizar las empresas, pero además de estos pueden desarrollar otras acciones de acuerdo a los factores de riesgo identificados en esta población. 3. Es pertinente la sugerencia 4. Las acciones de intervención de los factores psicosociales está dirigido a todos los trabajadores, incluyendo el talento humano en salud, profesionales de las ARL, etc y se realizara de acuerdo con los lineamientos |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas; quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra, así como los trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V, de conformidad con el Decreto 1607 de 2002 que establece la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales o la norma que lo adicione, modifique o sustituya. | PyP o rehabilitación. (Ultimo párrafo) | | contenidos en la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y la guía técnica general y específicas del protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora |
| Artículo 2.2.4.12.6. Responsabilidades de los empleadores y contratantes. | Los empleadores y contratantes de personal deben garantizar la planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste del Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas, las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales, así como las relacionadas con el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo | Nuevamente, el decreto pretende dejar a los empleadores una obligación que por ley corresponde a las Administradoras de Riesgos Laborales, si bien el artículo propuesto señala que el empleador y contratante tendrá asesoría de las ARL de los primeros la principal obligación. De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1566 de 2012 y el artículo 9 de la Ley 1616 de 2013 son las Administradoras de Riesgos Laborales las responsables de garantizar la planeación, implementación, seguimiento, | DANIEL MITCHELL PRESIDENTE ACOPLASTICOS | Se ratifica lo mencionado anteriormente: El Decreto está enmarcada en la normatividad de riesgos laborales de seguridad y salud en el trabajo, el directo responsable de desarrollar actividades de identificación, evaluación e intervención de los diferentes peligros o factores de riesgo es el empleador y la responsabilidad de las ARL prestar |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | psicosocial en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con la asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales de acuerdo con sus responsabilidades | evaluación y ajuste del Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas y la obligación de empleadores y contratantes debería ser colaborar con dichas entidades para su adecuada implementación, su rol es resulta siendo más el de facilitador que permite el acceso de las ARL a sus empleados para la ejecución y práctica de todos los programas y estrategias. | | asesoría, asistencia técnica y desarrollar actividades de promoción y prevención. |
| Artículo 2.2.4.12.6. Responsabilidades de los empleadores y contratantes. | Los empleadores y contratantes de personal deben garantizar la planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste del Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas, las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales, así como las relacionadas con el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con la asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales de acuerdo con sus responsabilidades | 1. Se debería reconocer que las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales se enmarquen dentro de los indicadores del SG.SST, para poder medir el impacto de la misma. 2. RIESGO PSICOSOCIAL y de aquellas situaciones que requieran seguimiento durante la reincorporación y de readaptación ocupacional de un trabajador con una condición de salud derivada o establecida por agentes de riesgo psicosocial, para lo cual deben seguir los lineamientos del Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales del Ministerio de la Protección Social (hoy del Trabajo) | OLGA BEATRIZ GUZMAN SUAREZ LIDER RED AREA LABORAL TERAPIA OCUPACIONAL | El Proyecto Decreto está ajustado a la normatividad mencionada en los comentarios. |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| <p>Artículo 2.2.4.12.7. Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL</p> | <p>Las Administradoras de Riesgos Laborales prestarán asesoría y asistencia técnica para la ejecución del Proyecto Institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, estrategias para la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales y acciones para la protección especial al talento humano que trabaja con salud mental, las cuales serán desarrolladas por los empleadores y contratantes mediante los lineamientos contenidos en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial la guía técnica general y los protocolos de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, elaboradas por el Ministerio del Trabajo. . Así mismo, desarrollarán en sus empresas afiliadas acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos</p> | <p>1. El empleador o contratante con asesoría de las ARL deben garantizar en los casos en que esté establecida una condición de salud que comprometa la esfera mental o emocional o comportamental, el cumplimiento de recomendaciones que no son solo de índole médico-laboral sino ocupacional pues se debe tener en cuenta la historia y actividades de la vida diaria y cotidiana de la persona, hábitos y rutinas, tiempo libre, trabajo y/o estudio y su relación con el entorno, esto debe reflejarlo la norma, pues se piensa que el alcance es solo para los lugares de trabajo.</p> <p>2. Segregando los lineamientos en los tres ejes principales que se mencionan anteriormente, este artículo las responsabilidades también se deberían agregar.</p> <p>3. Es importante que si bien la norma es para la promoción de la salud mental, junto con la prevención de problemas y trastornos mentales, es importante que se establezcan acciones para garantizar el pleno goce del trabajo de presentar alguna patología de origen mental. Es decir se deberán plantear acciones de prevención primaria, secundaria y terciaria.</p> | <p>OLGA BEATRIZ GUZMAN SUAREZ</p> <p>LIDER RED AREA LABORAL TERAPIA OCUPACIONAL</p> | <p>En los Protocolos se encuentra definido los procesos de abordaje, en los cuales se plantean acciones de intervención primaria, secundaria y terciaria. Las cuales garantizan el pleno goce del trabajo.</p> |
|--|---|---|---|--|

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | mentales, consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, en el marco de sus responsabilidades de promoción de la salud y la prevención de los riesgos derivados del trabajo. | | | |
| Artículo 2.2.4.12.7. Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL | Las Administradoras de Riesgos Laborales prestarán asesoría y asistencia técnica para la ejecución del Proyecto Institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, estrategias para la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales y acciones para la protección especial al talento humano que trabaja con salud mental, las cuales serán desarrolladas por los empleadores y contratantes mediante los lineamientos contenidos en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial la guía técnica general y los protocolos de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y | El proyecto de decreto desconoce que la obligación establecida por la Ley 1256 en su artículo 7 y la Ley 1616 de 2013 en su artículo 9, es a las Administradoras de Riesgos Laborales. Dejando en manos de los empleadores y contratantes la ejecución de algo que escapa a su competencia y conocimiento. | DANIEL MITCHELL PRESIDENTE ACOPLASTICOS | Se ratifica lo mencionado anteriormente: El Decreto está enmarcada en la normatividad de riesgos laborales SST, el directo responsable de desarrollar actividades de identificación, evaluación e intervención de los diferentes peligros o factores de riesgo es el empleador y la responsabilidad de las ARL prestar asesoría, asistencia técnica y desarrollar actividades de promoción y prevención. Como lo señala la Resolución 2646 del 2008 el empleador es el responsable de identificar e intervenir los factores de riesgo psicosociales, así como los demás factores de riesgo a los cuales se |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <p>sus efectos en la población trabajadora, elaboradas por el Ministerio del Trabajo. . Así mismo, desarrollarán en sus empresas afiliadas acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, en el marco de sus responsabilidades de promoción de la salud y la prevención de los riesgos derivados del trabajo.</p> | | | <p>encuentran expuestos los trabajadores dentro del SG-SST. La Ley 1616 de 2013, en el artículo 9 establece que las ARL desarrollen acciones de promoción y prevención y garanticen que sus empresas afiliadas realicen el monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial, para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.</p> |
| <p>Artículo 2.2.4.12.8 Responsabilidades de los empleadores</p> | <p>Los empleadores y contratantes de personal deben garantizar la planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste del Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas, así como de las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con la asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales, en el marco de sus</p> | <p>Hay un proyecto de norma de rehabilitación en curso que vale la pena revisar y articular, porque de los casos de enfermedad común nadie se hace cargo, sobre eso las ARL no intervienen y las EPS no dan recomendaciones ni hacen seguimiento, por tanto debe quedar claro que independientemente del origen del trastorno o del problema mental, la persona tiene que ser partícipe de programas de promoción y prevención primaria, secundaria y terciaria, y definir más claramente esas responsabilidades, ya que el desajuste más grande y frecuente es cuando las personas sufren un desequilibrio ocupacional, sin</p> | <p>OLGA BEATRIZ GUZMAN SUAREZ</p> <p>LIDER RED AREA LABORAL TERAPIA OCUPACIONAL</p> | <p>La observación se tendrá en cuenta para incluirlo en el Proyecto de norma de rehabilitación.</p> |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | responsabilidades que incluirá. | tener acompañamiento de un responsable que involucra a las EAPB y ARL, así como a los empleadores y a los mismos profesionales del talento humano en salud cuando se desconocen las competencias profesionales de quienes deben intervenir. | | |
| Artículo 2.2.4.12.9 Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) | Las Administradoras de Riesgos Laborales prestarán asesoría y asistencia técnica en la planeación, ejecución, evaluación y mejoramiento del Proyecto Institucional Preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, al alcohol y al tabaco, así como desarrollarán las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales, con sus empresas y trabajadores afiliados, en el marco de sus responsabilidades de promoción de la salud y la prevención de los riesgos derivados del trabajo. | Las obligaciones de los trabajadores deberían incluir que asumen las consecuencias de no dar cumplimiento a lo establecido en los programas ejecutados por las Administradoras de Riesgos Laborales. | DANIEL MITCHELL PRESIDENTE ACOPLASTICOS | Las responsabilidades de los empleadores están enmarcadas en lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 y demás normatividad vigente en riesgos laborales. Es importante reiterar que la responsabilidad del empleador esta la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales. |
| Artículo 2.2.4.12.9 Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales | Las Administradoras de Riesgos Laborales prestarán asesoría y asistencia técnica en la planeación, ejecución, evaluación y mejoramiento del Proyecto Institucional Preventivo del | 1. Participar de los programas de estilos de vida y trabajo saludable y no solo debe velar por el cuidado de su salud si no del cuidado de otros porque este es un tema que puede poner en riesgo la salud colectiva y así debe asumirse. 2. También promover en el | OLGA BEATRIZ GUZMAN SUAREZ LIDER RED AREA LABORAL TERAPIA OCUPACIONAL | Las responsabilidades de los empleadores y trabajadores están enmarcadas en lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 y demás normatividad vigente |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>Laborales (ARL)</p> | <p>consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, al alcohol y al tabaco, así como desarrollarán las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales, con sus empresas y trabajadores afiliados, en el marco de sus responsabilidades de promoción de la salud y la prevención de los riesgos derivados del trabajo.</p> | <p>trabajador el reconocimiento de hábitos y rutinas extralaborales, ya que estas influyen directamente sobre situaciones que no se pueden separar si vemos a la persona como un ser holístico y muchas de las problemáticas psicosociales pueden ser derivadas de malas prácticas, débil red de apoyo familiar y social entre otras, que no se pueden obviar en el contexto laboral a la hora de diseñar programas de PyP o de intervención. De hecho son facilitadores.</p> | | <p>en riesgos laborales. Es importante reiterar que la responsabilidad del empleador es la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.</p> |
| <p>Artículo 2.2.4.12.10 Responsabilidades de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios en Salud (EAPB)</p> | <p>Empresas Administradoras de Planes de Beneficios en Salud - EAPB en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales (detección temprana, protección específica, atención y rehabilitación) de sus afiliados.</p> | <p>Ya que la obligación recae sobre las Administradoras de Riesgos Laborales de acuerdo con la Ley, son estas las que deberían realizar los reportes de las actividades realizadas y de la implementación, seguimiento y evaluación de las actividades de prevención del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas y de las estrategias para la promoción de la salud mental y prevención de los problemas y/o trastornos mentales. ¿Como podría un empleador, hacer la evaluación de dicha estrategia?</p> | <p>DANIEL MITCHELL PRESIDENTE ACOPLASTICOS</p> | <p>Es importante reiterar que la responsabilidad del empleador esta la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales. Por lo tanto debe contar con información actualizada anualmente sobre las acciones realizadas.</p> <p>El empleador es quien está exponiendo al factor de riesgo, por lo tanto es el directo responsable de desarrollar todas las acciones de identificación, evaluación e intervención. En el marco de las responsabilidades de las ARL, deberán</p> |

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | | | | reportar a las DT los soportes documentales del desarrollo de las acciones de asesoría y asistencia técnica para la ejecución del Proyecto Institucional. |
| Artículo 2.2.4.12.10 Responsabilidades de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios en Salud (EAPB) | Empresas Administradoras de Planes de Beneficios en Salud - EAPB en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales (detección temprana, protección específica, atención y rehabilitación) de sus afiliados. | 1. Esto es lo que mencionamos antes que deben tener en las empresas: perfil ocupacional con el que se determinan las capacidades mentales, sensoriales, cognitivas, de formación y hasta neuromusculares con respecto a los requerimientos de las tareas para no someter a carga mental y descondicionamiento ocupacional a las personas desde el momento de su selección y ubicación o incluso en casos de reubicación. Igualmente la caracterización sociodemográfica es relevante en este punto, ya que se ve con frecuencia que en las empresas no saben quiénes son sus trabajadores, mucho menos pensar en qué necesidades tienen, cuáles priorizar o para quién diseñar qué tipo de programas. 2. Nuevamente se hace necesario que quede explícito que deben articular con el Manual de Procedimientos de Rehabilitación y con el proyecto de norma de rehabilitación que esta revisión, pues un caso tratado | OLGA BEATRIZ GUZMAN SUAREZ LIDER RED AREA LABORAL TERAPIA OCUPACIONAL | El concepto de factores psicosociales establecido en la Resolución 2646 de 2008 es un concepto integral que incluye factores intralaborales, extralaborales como individuales. A través de la batería de instrumentos de evaluación, se identifican las condiciones intralaborales, extralaborales e información sociodemográfica y ocupacional. Las Guías y Protocolos de intervención brindan orientación al empleador para desarrollar acciones de intervención. |



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>por trastorno mental, debe retornar bajo un modelo de rehabilitación que deben tener diseñado las empresas bajo la asesoría de las ARL para que no se tengan fallas en el proceso de reincorporación o de adaptación.</p> <p>3. Como Gremio de Terapia Ocupacional consideramos que esta participación como talento humano en salud mental que actúa en atención primaria, en atención intra y hospitalaria, en consulta externa, en clínica día, en las empresas y en los domicilios de las personas además de los procesos de Rehabilitación de las situaciones de trabajo de las personas con trastorno mental inclusive posterior a un egreso de la empresa en programas de inclusión laboral, debe ser visible, porque las ARL se reducen a lo que la norma indica o se quedan escasos frente a estos alcances que los empleadores y los trabajadores ignoran muchas veces y que también los Inspectores de trabajo y en conjunto los profesionales deben conocer para que no se fragmente a la persona y se entienda que cuando se afecta una parte o estructura o sistema de la persona, se afecta su relacionamiento con el entorno, con su vida diaria, su desempeño y equilibrio ocupacional, restringiendo la participación social, aumentando los indicadores de discapacidad innecesarios.</p> | |
|--|--|--|--|



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Elaboro: Sandra Navia
Reviso: Marcela Soler G.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos