Trabajo

Bogotá D.C. abril del 2025

22 ABR 2025

**CIRÇULAR No** 0045

**PARA**: ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL SECTOR CENTRAL Y DESCENTRALIZADO DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL, RAMA LEGISLATIVA, RAMA JUDICIAL, ORGANIZACIÓN ELECTORAL, ÓRGANOS DE CONTROL Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS, EMPLEADORES PRIVADOS, ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES, CONTRATANTES, CUENTA PROPIA, TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES Y POBLACION GENERAL.

**DEL:** MINISTRO DEL TRABAJO.

**ASUNTO**: ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCION EN RIESGOS LABORALES PARA LOS Y LAS TRABAJADORAS ANTE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA POR BROTE DEL VIRUS DE LA FIEBRE AMARILLA, EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, MEDIANTE LA RESOLUCIÓN 691 DE 2025 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL.

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 2 establece que; *las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los derechos sociales del Estado y de los particulares.*

Así mismo, el artículo 49 de la Constitución Política de Colombia, establece que *toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad. En desarrollo de este deber los numerales 1 y 2 del artículo 95 de la misma norma indica que toda persona está obligada a cumplirla, y en especial de respetar los derechos ajenos y no abusar de lo propios y obrar conforme al principio de solidaridad social, para responder con acciones humanitarias, ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas.*

Que el literal c) del artículo 591 de la Ley 9 de 1979 determina que: Son medidas preventivas sanitarias la vacunación de personas y animales, por otro lado, el literal d) indica el Control de insectos u otra fauna nociva o transmisora de enfermedades. A su vez, el artículo 598 de la misma Ley, ordena que toda persona debe velar por el mejoramiento, la conservación y la recuperación de su salud personal y la salud de los miembros de su hogar, evitando acciones y omisiones perjudiciales y cumpliendo las instrucciones técnicas y las normas obligatorias que dicten las autoridades competentes.

Conforme a lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, en sus artículos 1, 4 y 11 se determina lo siguiente:

> Qué el artículo 1, define al Sistema General de Riesgos Laborales, como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas procedimientos y, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrolla.
>
> Que el artículo 2.2.4.6.9. del Decreto 1072 del 2015, establece que es obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este contexto, resulta fundamental priorizar acciones de promoción y prevención orientadas a proteger la salud y seguridad de las y los trabajadores frente al riesgo de exposición al brote del virus de la fiebre amarilla.

En cumplimiento de la normatividad legal vigente, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán brindar asesoría permanente a sus empresas afiliadas e instruir a los empleadores sobre metodologías adecuadas para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos laborales derivados de dicha exposición.

Cabe resaltar que la Resolución 691 de 2025, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional debido a la circulación activa del virus de la fiebre amarilla, la cual se mantendrá hasta que transcurran al menos ocho semanas epidemiológicas sin registro de casos humanos ni epizootias.

Adicionalmente, los empleadores y demás actores del Sistema General de Riesgos Laborales deberán acoger las recomendaciones emitidas, y en consecuencia, efectuar los ajustes necesarios en sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras persista la condición de emergencia sanitaria asociada al brote del virus de la fiebre amarilla.

Dichos ajustes deberán contemplar la priorización de los peligros derivados de esta contingencia y la implementación de medidas de control orientadas a mitigar sus efectos en la salud y seguridad de las y los trabajadores. Para tal efecto, deberán considerarse los siguientes aspectos:

## I. RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS.

1. Implementar mecanismos de educación, comunicación e información para las y los trabajadores, que aporten a la reducción de factores de riesgo generados la

exposición al brote de fiebre amarilla, que transmitan mensajes relevantes, oportunos, comprensibles y precisos acerca de la promoción de la salud.

2. Capacitación y sensibilización a las y los trabajadores sobre modos de transmisión, los síntomas de la fiebre amarilla, las acciones a seguir en caso de exposición o sospecha de contagio y medidas de prevención.
3. Entrega, capacitación y seguimiento al uso adecuado elementos de protección personal necesarios para la contención del brote.
4. Diseñar e implementar un protocolo con acciones para el control de vectores que incluya: eliminar criaderos de mosquitos en las áreas de trabajo, eliminación de recipientes con agua estancada, limpieza regular de los espacios y fumigación.
5. Establecer un protocolo de vigilancia para detectar síntomas relacionados con la fiebre amarilla. Cuando las y los trabajadores presente fiebre, dolor muscular, náuseas o síntomas similares se debe remitir inmediatamente a su IPS y en caso del que caso sea confirmado, se deberá reportar a la ARL y EPS.
6. En las Zonas de influencia declaradas por el Gobierno Nacional, en la Resolución 691 de 2025, los empleadores deberán priorizar el Riesgo Biológico el cual deberá ser actualizado en la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, estableciendo los controles requeridos.
7. Implementar un protocolo de intervención en la salud mental frente a la incertidumbre, el temor, la preocupación, la ansiedad del contagio del brote del virus de la fiebre amarilla; ya que esto puede producir un impacto psicológico en la población trabajadora generando un alto nivel de estrés el cual puede llevar alteraciones de salud mental, tales como:

    a) Cambios en el estado de ánimo (depresión, ansiedad y excesiva felicidad) crisis emocionales.
    b) Cambios en el comportamiento tales consumos de sustancias psicoactivas, agresividad, reacciones emocionales negativas, violencia intrafamiliar, entre otras. Y así mismo se puede evidenciar el impacto psicológico que produce a las y los trabajadores que vivan un duelo generado por la pérdida de algún familiar o persona allegada a causa del virus del brote de la fiebre amarilla.
8. Los empleadores públicos y privados deben atender las orientaciones, recomendaciones y asesorías que realicen las Admiradoras de riesgos laborales y el Ministerio de Salud y de Protección Social.
9. La ruta establecida de identificación de población susceptible e implementación de estrategias de vacunación se realizará conforme a lo establecido en la Resolución 691 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que modifique adicione o sustituya, sin que la vacunación sea la única estrategia para control del riesgo en los ambientes laborales.
10. Implementar acciones de vigilancia de la salud en el trabajo, para el control del brote del virus de la fiebre amarilla, el ausentismo laboral por enfermedad, la protección y promoción de la salud de las y los trabajadores, asegurando espacios seguros y saludables.

## II. RESPONSABILIDADES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de prevención e intervención en concordancia con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015.

Teniendo en cuenta lo anterior, las Administradoras de Riesgos Laborales, en el marco de sus responsabilidades, deberán desarrollar entre otras, las siguientes actividades:

1. Realizar campañas y espacios de capacitación a las empresas públicas y privadas, sobre acciones destinadas a la reducción del brote del virus de la fiebre amarilla.
2. Capacitar y sensibilizar a los empleadores públicos y privados y trabajadores afiliados, frente a la salud mental que puede generar, la incertidumbre, el temor, la preocupación, la ansiedad del contagio del brote del virus de la fiebre amarilla.
3. Adelantar acciones de asesoría y asistencia técnica a los empleadores públicos y privados y trabajadores sobre los peligros relacionados con riesgo biológico en especial, con el brote de la fiebre amarilla; incluyendo la divulgación de los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y de Protección Social y el Instituto Nacional de Salud.

## III. RESPONSABILIDADES DE LAS Y LOS TRABAJADORES.

1. Las y los trabajadores deben cumplir con las medidas y lineamientos adoptadas en los centros de trabajo por el empleador o contratante.
2. Asistir a las capacitaciones realizadas por empleador o contratante o la Administradoras de Riesgos Laborales.
3. Utilizar los elementos de protección personal y responder por el uso adecuado de dichos elementos.
4. Suministrar información clara y veraz de su estado de salud; si presenta síntomas como fiebre, dolores musculares, náuseas o cualquier signo sospechoso de fiebre amarilla, o si detectan criaderos de mosquitos en su entorno laboral.
5. En caso de sospecha, presentar síntomas o tener diagnóstico confirmado, se debe informar al empleador de forma inmediata y seguir el protocolo definido.

## IV. SANCIONES.

El incumplimiento de lo previsto en la normativa legal vigente será sancionado conforme a lo establecido en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, parcialmente modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 y por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con lo dispuesto en el Capítulo 11 del Título 4, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Es por ello, que la competencia para adelantar las investigaciones administrativas y aplicar las sanciones correspondientes recae en las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme a los términos del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del ejercicio del poder preferente previsto en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

Cordialmente,

22 ABR 2025

**ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ**
Ministro del Trabajo

| Funcionario/Contratista | Nombre | Cargo | Firma |
|---|---|---|---|
| Proyectado por: | Alejandra Santos/ Jeimmy Rojas | Contratistas Grupo de Promoción y Prevención | |
| Revisado por: | Jorge Fernández / Carlos Ayala | Coordinador Grupo de Promoción y Prevención | |
| Aprobado por: | Wilmar Julián Rincón Mariño<br>Andrés Felipe Quintero Valencia | Director de Riesgo Laborales<br>Jefe Oficina Asesora Jurídica | |
| Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables. | | | |