

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 2764 DE 2022

(julio 18)

por la cual se adopta la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

El Ministro del Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, y en particular las conferidas en los numerales 9 y 10 del artículo 2°, los numerales 6 y 7 del artículo 6° del Decreto ley 4108 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1616 de 2013, en su artículo 9° respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que, “*las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores*”.

Que en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, realizadas por el Ministerio del Trabajo durante los años 2007 y 2013, en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, se identificó la presencia de los factores de riesgo psicosociales como prioritarios por parte de los trabajadores y empleadores. Dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y 33% sentir altos niveles de estrés. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer las acciones de prevención de los factores de riesgo Psicosocial, para lo cual se hace necesario cualificar los procesos de identificación, evaluación e intervención de estos.

Que la Resolución 2646 de 2008 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, y señala en el artículo 10 que “*(...)los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país*”.

Que el entonces Ministerio de la Protección Social, durante los años 2009 y 2010, realizó un estudio de investigación para el diseño de una Bateria de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales y validación de esta en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Riesgos Laborales. Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables, que pueden ser utilizados para identificar los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. La utilización de estos instrumentos es de libre acceso sin costo alguno permite cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosociales y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos factores de riesgo.

Que teniendo en cuenta la responsabilidad de los empleadores en la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, establecida en el artículo 13 de la Resolución 2646 de 2008, en el año 2015 el Ministerio del Trabajo consideró prioritario definir los procedimientos para la intervención de estos factores de riesgo, para lo cual se diseñó un protocolo de intervención de factores de riesgo psicosocial. Este protocolo incluye una guía técnica general que contempla acciones de intervención y control frente a cada uno de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos, al igual que protocolos específicos de actuación frente al “burn-out” o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo del duelo, estrés postraumático, estrés agudo, depresión y protocolos por actividades económicas prioritarias.

Que de acuerdo con las consultas que llegaron al Ministerio del Trabajo sobre instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se identificó que, en algunas empresas dentro de sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encontraban realizando procesos de evaluación de estos factores de riesgo, no obstante, estaban utilizando instrumentos y metodologías que no habían sido validadas a nivel nacional. De igual forma se evidencia que no estaban desarrollando actividades de intervención y control, ya que no contaban con lineamientos, ni procedimientos unificados para el desarrollo de estas actividades.

Que con el fin de brindar las herramientas adecuadas e instrumentos unificados para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores colombianos, el Ministerio del Trabajo ha considerado necesario adoptar la Bateria de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población

trabajadora y sus protocolos específicos, como referentes técnicos obligatorios, para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el 22 de julio de 2019, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2404 “*por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones*”, en el cumplimiento de esta norma las empresas han manifestado la necesidad de dar claridad sobre aspectos relacionados como la periodicidad de la evaluación, vigilancia epidemiológica, la intervención en situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social, y las herramientas para la evaluación del riesgo psicosocial.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención:

1. Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa - Cultura de vida y trabajo saludables.
6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - Prácticas de trabajo saludable para educadores.
9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
10. Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.
11. Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - “Burn out”.
12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión.
13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático.
14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo.
15. Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo

Parágrafo. Los Instrumentos de Evaluación y Guías de intervención que se adoptan como referentes técnicos forman parte integral de la presente Resolución y se encuentran publicados en la página web: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/estudios/>

En todo caso, dichos instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien, para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co.

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* La presente Resolución se aplica a todos 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, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Parágrafo. Los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.

Artículo 3°. *Periodicidad de la Evaluación.* La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de las empresas.

Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y

requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.

En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.

La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.

Parágrafo. Para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e identificar el nivel de riesgo en los baremos.

Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.

Artículo 4°. *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. La Batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, así:

1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial.

Los instrumentos que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- 1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- 1.2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- 1.3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
- 1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Parágrafo. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin.

La herramienta práctica publicada por el Ministerio del Trabajo, será la única que pueden utilizar las empresas para la aplicación virtual de la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la cual será de libre acceso y sin costo alguno para los usuarios.

El uso inadecuado de estos instrumentos, la no garantía de los derechos de autor, la reproducción o comercialización de los mismos, el no cumplimiento de los criterios de seguridad de información y de las condiciones de aplicación, acarrearán las sanciones establecidas en la Ley.

El Ministerio del Trabajo establecerá las variables de información sobre evaluación de factores de riesgos psicosociales por dominio, dimensiones y nivel de estrés; que deberán reportar las empresas al sistema de información de riesgos laborales.

2. Guías para el análisis Psicosocial

Las Guías de Análisis Psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial son las siguientes:

- 2.1. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- 2.2. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- 2.3. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Además de los instrumentos señalados anteriormente, los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.

Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se deben seguir las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería que hace parte de dicho documento.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales para sus empleadores, contratantes y trabajadores afiliados, así como prestar asesoría y asistencia técnica para orientar la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Artículo 5°. *Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicarán las siguientes reglas para cada uno de los casos:

1. Cuando la aplicación la realice el prestador de servicios de salud ocupacional (IPS), contratado por el empleador o contratante de personal, la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial estará a cargo de

dicho prestador, y se integrarán a la historia clínica ocupacional del trabajador, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

2. Cuando las empresas cuenten con servicios médicos internos y la evaluación la realicen los psicólogos especializados que formen parte de estos servicios del empleador o contratante, serán tantos los médicos como los psicólogos quienes tendrán la guarda y custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial en la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
3. Cuando sean aplicados por psicólogos especializados contratados externamente, podrán tener la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1090 de 2006 que reglamenta la profesión de psicología, así mismo, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

Parágrafo. En ningún caso, los empleadores o contratantes podrán tener, conservar o anexar copia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la historia clínica ocupacional en la hoja de vida del trabajador.

Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.

Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Artículo 6°. *Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora*. La Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos presenta las acciones, estrategias y los protocolos específicos enunciados en los numerales 3 al 15 del artículo 1° de la presente Resolución, bajo tres enfoques:

1. Como instrumento de promoción de la salud y los factores protectores, la intervención de los factores de riesgo y la prevención de los efectos adversos en la salud de las personas.
2. Como componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
3. Como mecanismo de intervención de los factores de riesgo identificados a través de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.

La Guía General contempla acciones de intervención y control frente a cada uno de los dominios y dimensiones contemplados en la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos, al igual que guías específicas de actuación frente al "burn out" o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas prioritarias, las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud y Servicios Sociales y Transporte.

Los protocolos buscan orientar a los empleadores, contratantes, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, sobre los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

La intervención sobre los aspectos psicosociales implica un abordaje interdisciplinar que integre los conocimientos de diferentes disciplinas e instancias para el diseño, orientación y desarrollo de las actividades de prevención y control, así como para su acompañamiento y evaluación.

La intervención primaria de los factores de riesgo psicosociales debe realizarse en la fuente a través de cambios organizacionales, controles administrativos y controles operacionales, necesarios para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la intervención secundaria en el trabajador a través de acciones y estrategias para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos de la exposición a factores psicosociales.

Parágrafo. El alcance de la Guía Técnica y los protocolos es proveer recomendaciones para el desarrollo de acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, siendo un referente mínimo para los empleadores o contratantes. Los empleadores y contratantes podrán desarrollar acciones y estrategias adicionales para la intervención tanto de los factores de riesgo como de los efectos, incluyendo medidas de intervención tanto en la fuente como en los trabajadores.

Se insta a las Administradoras de Riesgos Laborales a mantener un espacio de atención no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brinden primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos para contribuir a la salud mental y bienestar de los trabajadores.

Artículo 7°. *Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.* Las situaciones de emergencia declaradas por el Gobierno nacional, hacen necesario que las empresas fortalezcan las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma presencial como teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales, para lo cual deben utilizar los protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial. Estas acciones deben desarrollarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben realizar las siguientes acciones:

1. Campañas y espacios de capacitación a los empleadores y trabajadores de los diferentes sectores económicos, en el desarrollo de las actividades destinadas a la reducción del estrés, al mejoramiento de las condiciones organizacionales y recursos personales para el manejo de las reacciones emocionales y conductuales más frecuentes ante situaciones de emergencia.
2. Deben implementar una línea telefónica de ayuda, intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brindan un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos. La línea telefónica de apoyo psicosocial, deberá estar disponible, por el tiempo que dure la situación de emergencia declarada por el Gobierno nacional.
3. Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, identificación, prevención, intervención y canalización hacia los servicios de atención en salud mental, en el marco del acompañamiento y apoyo a los empleadores y sus trabajadores afiliados.
4. Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros), mediante acompañamiento psicológico e intervención psicosocial que contribuyan a la superación de la afectación en salud mental y bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos.

Parágrafo 1°. Durante las situaciones de las emergencias sanitarias, ambientales y sociales declaradas por el Gobierno nacional que impidan o limiten la prestación del trabajo de forma presencial, se podrá aplicar de manera virtual de acuerdo a lo establecido en la presente Resolución.

Parágrafo 2°. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán reportar la información sobre las campañas de comunicación, acciones de prevención y estrategias de intervención desarrolladas en sus empresas afiliadas, de forma mensual, así como un reporte del registro de llamadas recibidas a través de la línea de atención, orientación y apoyo emocional a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

Artículo 8°. *Vigilancia Epidemiológica.* Los empleadores o contratantes deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos laborales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

Para la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial en las empresas, se debe tener en cuenta entre otros los siguientes criterios para la inclusión de los trabajadores, como pueden ser los casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral, consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas, trabajadores accidentados de forma recurrente, patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, casos que reporten incapacidades con diagnósticos relacionados con riesgo psicosocial, eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales, casos de estrés postraumático, trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social. En todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.

Artículo 9°. *Sanciones.* El incumplimiento a lo establecido en la presente Resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del mencionado artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

Artículo 10. *Vigencia y Derogatoria.* La presente Resolución rige a partir de la entrada en vigencia de la misma y deroga la Resolución 2404 de 2019.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 18 de julio de 2022.

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

(C. F.)

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 1302 DE 2022

(julio 25)

por el cual se adiciona una Subsección 8.2. a la Sección 8, Capítulo 8, Título III, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1073 de 2015, con el fin de reglamentar las transferencias del sector eléctrico con destino a comunidades indígenas, de las que trata el artículo 289 de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del artículo 289 de la Ley 1955 de 2019, y

CONSIDERANDO:

Que las Leyes 697 de 2001 y 1715 de 2014 tienen la finalidad de promover el desarrollo y la utilización de las Fuentes No Convencionales de Energía (FNCE), principalmente aquellas de carácter renovable en el Sistema Energético Nacional, mediante su integración al mercado eléctrico, así como la gestión eficiente de la energía, que comprende tanto la eficiencia energética como la respuesta de la demanda.

Que con el objetivo de fortalecer el desarrollo de Fuentes No Convencionales de Energía (FNCE), la Ley 1955 de 2019, por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, creó, en el inciso segundo del artículo 289, unas nuevas transferencias eléctricas para la energía producida a partir de fuentes no convencionales, cuyas plantas con potencia nominal instalada total supere los 10.000 kilovatios. Dicha transferencia será equivalente al 1% de las ventas brutas de energía por generación propia de acuerdo con la tarifa que para ventas en bloque señale la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG).

Que los recursos recaudados por este concepto se destinarán así:

a) 60% se destinará en partes iguales a las comunidades étnicas ubicadas en el área de influencia del proyecto de generación para la ejecución de proyectos de inversión en infraestructura, servicios públicos, saneamiento básico y/o de agua potable, así como en proyectos que dichas comunidades definan, siempre que incidan directamente en su calidad de vida y bienestar. En caso de no existir comunidades étnicas acreditadas por el Ministerio del Interior en el respectivo territorio, el porcentaje aquí establecido se destinará a los municipios ubicados en el área del proyecto para inversión en infraestructura, servicios públicos, saneamiento básico y/o agua potable en las comunidades del área de influencia del proyecto.

b) 40% para los municipios ubicados en el área del proyecto que se destinará a proyectos de inversión en infraestructura, servicios públicos, saneamiento básico y/o de agua potable previstos en el plan de desarrollo municipal.

Que, en ese orden, es procedente reglamentar la forma en que se pagarán los recursos recaudados por concepto de las transferencias eléctricas de las que trata el inciso segundo del artículo 289 de la Ley 1955 de 2019, a favor de las comunidades étnicas ubicadas en el área de influencia del respectivo proyecto de generación de energía eléctrica con Fuentes No Convencionales de Energía (FNCE).

Que según lo establecido en el parágrafo del artículo 330 de la Constitución Política “[l]a explotación de los recursos naturales en los territorios indígenas se hará sin desmedro de la integridad cultural, social y económica de las comunidades indígenas. En las decisiones que se adopten respecto de dicha explotación, el Gobierno propiciará la participación de los representantes de las respectivas comunidades”.

Que en atención a lo establecido en el artículo 7° del Convenio 169 de 1989:

“[l]os pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural.

Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente”.

Que la Ley 89 de 1890 facultó a los cabildos indígenas para administrar lo relativo al gobierno económico de las parcialidades.

Que las nuevas condiciones de las comunidades indígenas en el país exigen un estatuto legal que las faculte para asociarse, de tal manera que posibilite su participación y permita fortalecer su desarrollo económico, social y cultural. En atención a ello, los pueblos indígenas tienen derecho a participar en los asuntos que permitan fortalecer el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades. Dicha participación debe ser activa y efectiva a través del fortalecimiento de las estructuras propias de dichos pueblos.

Que, en atención a lo anterior, se expidieron los Decretos 1088 de 1993 y 252 de 2020 que promueven el fortalecimiento de las organizaciones indígenas, de tal suerte que posibilite su participación y permita fortalecer su desarrollo económico, social, cultural y