

NORMAS SANITARIAS Y AMBIENTALES /COVID 19

El pasado 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia por el COVID-19 llamado también "Coronavirus", y el presidente de la República declaró el 17 de Marzo, con fundamento en el artículo 215 de la Constitución Política, el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días calendario.

Este fenómeno de salud pública ha afectado numerosos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el empleo y el funcionamiento normal empresarial en relación con las medidas que se deben adoptar en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el presente Boletín presentamos a la comunidad empresarial un resumen y análisis de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional en relación con los riesgos laborales y ocupacionales, en las que por una parte se pretende contener los efectos del contagio del virus COVID-19 a las personas en sus ambientes laborales, y por la otra, enfrentar las consecuencias económicas y sociales que derivan, regulaciones relacionadas con la flexibilización laboral y de protección del empleo. Haremos un recuento de las mismas para información de nuestros clientes y lectores:

DOCUMENTO	ASUNTO
Circular 0017 del 24 de Febrero de 2020	Dirigida a las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, Empleadores, Contratantes, Trabajadores Dependientes y Contratistas del Sector Público y Privado, que contiene los lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19.
Decreto 417 del 17 de Marzo de 2020	Declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días calendario, en atención a la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS).
Circular No. 0021 del 17 de Marzo de 2020	<p>Sobre Medidas de Protección al Empleo con Ocasión a la Fase de Contención de COVID-19 y de la Declaración de Emergencia Sanitaria. Provee lineamientos para los empleadores a fin de proteger el empleo y la actividad productiva, teniendo en cuenta que se trata de un fenómeno temporal. Son optativas por parte de los empleadores:</p> <p>Trabajo en Casa: Esta modalidad de trabajo es distinta al "teletrabajo", y no se exigirá el lleno de los requisitos establecidos para éste.</p> <p>Teletrabajo: Se realizaría conforme a los parámetros de la Ley 1221 de 2008 y no le serían aplicables las disposiciones sobre jornadas de trabajo, horas extraordinarias ni trabajo nocturno, sin que se puedan imponer altas cargas de trabajo. Es importante resaltar que el teletrabajo tiene requisitos adicionales al concepto de "trabajo en casa", tales como: visita previa al puesto de trabajo donde se verifiquen las condiciones de trabajo, el trabajador y empleador deben contar con una Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo que deberá ser suministrada por la respectiva ARL, se debe tramitar un formulario de afiliación y novedades conforme la Resolución 3310 de 2018.</p> <p>Jornada Laboral Flexible: Se podrán reducir o ampliar las jornadas laborales presenciales dependiendo de las necesidades del servicio.</p> <p>Vacaciones anuales, anticipadas o colectivas: Se podrán reconocer las vacaciones a las que ya tienen derecho los trabajadores por haber prestado sus servicios por el término previsto en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo. Se podrán también otorgar vacaciones de manera anticipada, esto es, antes del cumplimiento del año de servicios.</p> <p>Permisos Remunerados, Salarios sin Prestación del Servicio: Se podrán conceder permisos remunerados en casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.</p>
Circular No. 0022 del 19 de Marzo de 2020	Dirigida a empleadores y trabajadores del sector privado sobre la fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de los empleadores durante la emergencia sanitaria. El Ministerio del Trabajo adopta esta figura mediante la cual se toman estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria.
Resolución 0803 del 19 de Marzo de 2020	Se aplica de oficio por el Ministerio de Trabajo el ejercicio de poder preferente para evaluar las solicitudes de autorización de despidos colectivos o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días. Todas las solicitudes de autorización de suspensión del contrato y despidos colectivos serán atendidas de manera prioritaria por la Unidad Especial de Investigaciones Especiales.

- **De la Circular 0017 del 24 de Febrero de 2020**, debemos resaltar varios aspectos que impactan claramente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de las organizaciones. En ella se afirma que existen tres grupos de trabajadores expuestos, de acuerdo al nivel de exposición directa, indirecta e intermedia, y que las acciones a las que se alude se deben ejecutar en el contexto del SGSST, por lo cual deben ser actualizados los respectivos Sistemas en lo que corresponde a Gestión, acorde con el numeral 5 del Artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015.

A manera de resumen se plantea como estrategias para seguir por parte de los empleadores y contratantes, las siguientes medidas de prevención y promoción:

- Establecer canales de comunicación oportunos frente a la notificación de casos sospechosos COVID-19, ante las autoridades de salud competentes.
- Contar con la implementación de una ruta establecida de notificación que incluya datos de contacto de: Secretaría Distrital, Departamental o Municipal.
- Dar aplicación a los protocolos, procedimientos y lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, con relación a la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por el COVID-19.
- Garantizar la difusión oportuna y permanente de todos boletines y comunicaciones oficiales que emita el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo y el Instituto Nacional de Salud, respecto de los lineamientos para la preparación; respuesta y atención de casos de enfermedad.
- Atender las orientaciones, recomendaciones y asesorías que realicen las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL respecto a la promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención en casos de enfermedad
- Suministrar los Elementos de Protección Personal según las recomendaciones específicas de conformidad con los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, para la prevención del contagio.
- Reforzar medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los centros de trabajo.
- Capacitar a los trabajadores sobre las técnicas adecuadas para el lavado de manos y promover el lavado frecuente de las mismas y suministrar a los trabajadores jabón u otras sustancias desinfectantes para el adecuado lavado de manos, al igual que toallas desechables para el secado.
- Mantener limpias las superficies de trabajo, teléfonos, equipos de cómputo y otros dispositivos y equipos de trabajo que usen frecuentemente los trabajadores.
- Exigir a los trabajadores no compartir los elementos de protección personal.
- Realizar la difusión de la información oficial sobre el Covid-19, publicada en la página web del Ministerio de Salud y Protección Social.

Es indudable que estas acciones deberán impactar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos y otros que hacen parte de los SGSST en todos sus componentes, por lo cual las empresas deben dejar claramente evidenciados cuáles son los cambios y ajustes que estas medidas transitorias ocasionarán, e inclusive cuáles impactarán definitivamente y de forma perdurable sus instrumentos y herramientas para cumplir con los estándares mínimos y exigencias del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

