

大成 DENTONS

CARDENAS
& CARDENAS

Manual Para El Regreso Al Trabajo

COLOMBIA

Introducción

Cuando el mundo se enteró del coronavirus lejos estaba de imaginarse de las consecuencias que a todos los niveles traería. En Colombia lo vimos tan lejos que su llegada nos tomó de cierta manera por sorpresa, en especial en el ámbito laboral. Los negocios y la forma de desarrollar el trabajo han venido sufriendo cambios importantes, y los empleadores se han enfrentado con una realidad de adecuar su actividad y costumbres empresariales a nuevas formas de trabajo. Las pautas que se han tenido que seguir las ha venido dando el Gobierno, principalmente el Ministerio del Trabajo, que ha adoptado como posición la preservación del empleo.

Con los diferentes lineamientos dados a través de circulares, los empleadores han implementado respecto de sus trabajadores diferentes alternativas, que se plantearon desde el inicio de esta emergencia sanitaria. Ahora, con el levantamiento de la cuarentena para ciertos sectores económicos y la reactivación paulatina de la normalidad, los empleadores deben adoptar protocolos de bioseguridad con el fin de evitar la propagación del virus.

Dentro de este Manual encontraremos los siguientes puntos:

- 1. Obligaciones especiales de los empleadores frente al COVID-19**
- 2. Lineamientos vigentes respecto de los trabajadores**
- 3. Protocolos de bioseguridad**
- 4. Otras consideraciones**

1. Obligaciones especiales de los empleadores frente al COVID-19



El Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio del Interior han ido expidiendo diferentes circulares y decretos relacionados con la prevención, control y manejo de los casos de COVID-19.

Las normas indicadas establecen la obligación de reportar a las autoridades de salud cualquier sospecha que se tenga del virus (los empleadores deben reportar si el trabajador tiene fiebre, tos seca y dificultad respiratoria, entre otros síntomas, y dirigirlo al centro médico asignado por la entidad estatal). Adicionalmente, los empleadores deben implementar capacitaciones especiales en relación con el COVID-19, aplicar los protocolos, procedimientos y lineamientos que el gobierno ha indicado y deben informar a los trabajadores acerca de estos.

Los empleadores tienen la obligación de reportar a la autoridad sanitaria si el trabajador tiene fiebre, tos seca y dificultad respiratoria, entre otros síntomas, y dirigirlo al centro médico asignado por la entidad estatal.

Es importante tener en cuenta que si algún trabajador es diagnosticado con el virus y el médico tratante le prescribe una incapacidad médica, el empleador no pagará remuneración alguna (salvo los dos primeros

días) pues el pago durante la incapacidad será asumido por la entidad del Sistema de Seguridad Social (de acuerdo con las reglas y montos establecidos en la ley respecto de incapacidades médicas).

Si un trabajador es diagnosticado con COVID-19, la EPS correspondiente (entidad del sistema de seguridad social en salud a la que el trabajador está afiliado) expedirá el certificado médico en este sentido, y el médico tratante prescribirá la incapacidad médica que aplique al caso. El Sistema de Seguridad Social será el responsable del pago de los días en los cuales el trabajador permanezca bajo incapacidad médica, esto es el 66.66% del salario desde el día 3 (los dos primeros días deben ser asumidos por el empleador al 100%).

Un reporte debe ser efectuado por el empleador a la entidad gubernamental y a la administradora de riesgos laborales (ARL) si el trabajador es diagnosticado con COVID-19, para que estas entidades emitan los lineamientos en la implementación de medidas de prevención en el lugar y ambiente de trabajo.



2. Lineamientos vigentes respecto de los trabajadores



Los empleadores en Colombia tienen la facultad de modificar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo siempre que estas modificaciones no impacten negativamente o resulten desfavorables para los trabajadores. De otra manera, si las condiciones del contrato de trabajo se afectan negativamente (ej. reducción del salario debido a la reducción de la jornada de trabajo, etc.) el empleador deberá acordar (recomendado hacerlo por escrito) con el trabajador el cambio de tales condiciones laborales.

Por otro lado, bajo la legislación laboral colombiana el contrato de trabajo puede ser suspendido (lo que tiene la consecuencia que el trabajador no preste sus servicios y el empleador no pague el salario durante la suspensión) si hay suspensión temporal de las actividades o cierre de la empresa parcial o totalmente, hasta por 120 días, por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, pero para tal efecto, el empleador debe obtener autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Bajo el estado de emergencia, el gobierno colombiano ha tomado las siguientes medidas en materia laboral, para facilitar la aplicación de las recomendaciones establecidas por el Ministerio de Trabajo: (i) reducir el preaviso que debe dar el empleador al trabajador cuando concede vacaciones, (ii) habilitar a los trabajadores para que retiren las cesantías consignadas a su cuenta individual en proporción a la reducción salarial, (iii) el no pago temporal de contribuciones parafiscales (9% del valor de la nómina) para compañías de aviación, turismo, restaurantes y eventos, (iv) acceder al beneficio de Mecanismo de Protección al Cesante, que incluye un subsidio económico de dos salarios mínimos legales (COP\$ 1.755.606) dividido en tres pagos mensuales (COP\$585.502), (v) reducir el

porcentaje de la contribución a pensión del sistema de seguridad social, del 16% al 3% durante abril y mayo de 2020; (vi) acogerse al Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), el cual otorga a los empleadores un subsidio de COP351.000 por cada empleado, cumplidos unos requisitos; y (v) pago del 50% de la prima de servicios del mes de junio para trabajadores que devenguen hasta un salario mínimo legal mensual vigente.

Es importante señalar que la remuneración de los trabajadores durante la cuarentena, aun si no es posible la prestación de sus servicios, no tiene modificaciones ni puede ser modificada unilateralmente por el empleador. Sin perjuicio de lo anterior, la ley laboral colombiana establece la posibilidad de revisar el contrato de trabajo cuando factores externos afectan el cumplimiento normal de las condiciones inicialmente pactadas. En este sentido, es posible para empleador y trabajador revisar y modificar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, incluyendo el esquema de compensación, las jornadas de trabajo, entre otros. Teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo ha proferido diferentes medidas para proteger el empleo, este ministerio está haciendo una vigilancia estricta a las medidas que los empleadores implementen.

En cuanto al regreso al trabajo, debemos mencionar que no puede un trabajador negarse a ir a su sitio de trabajo, salvo por condiciones médicas que lo pongan en un mayor riesgo. La no asistencia podría derivar en un incumplimiento a sus obligaciones laborales, y en consecuencia, a la imposición de sanciones disciplinarias, de acuerdo con el reglamento interno de trabajo que tenga vigente el empleador.

3. Protocolos de bioseguridad



La Resolución 666 de 2020, expedida el 24 de abril de 2020, establece los protocolos de bioseguridad para aquellos empleados a regresar al trabajo (actividades excepcionadas del aislamiento obligatorio) y otras medidas. Esta norma también señala que en el evento en que un trabajador resulte positivo para COVID-19, los trabajadores que tuvieron contacto con este caso positivo deben enviarse a casa en aislamiento preventivo hasta que se les haga la prueba que descarte que son positivos para COVID-19.

En relación con los protocolos de bioseguridad es importante señalar que los mismos se han venido expidiendo de manera específica para cada industria atendiendo la autorización que el gobierno da para que pueda operar. Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Salud, el pasado 24 de abril, expidió la Resolución 666 con el protocolo general. En cuanto a los elementos de protección personal (EPP) la Circular 29 del Ministerio del Trabajo estableció que quienes tienen la obligación de entregarlos son los empleadores, salvo aquellos casos en que los trabajadores tienen exposición directa (sector salud), caso en el cual, esto es responsabilidad de la ARL.

La Resolución 666 establece como medidas generales a adoptar, el lavado de manos, el distanciamiento social y el uso de tapabocas. Respecto de cada una de estas medidas el empleador debe disponer de diferentes elementos, así:

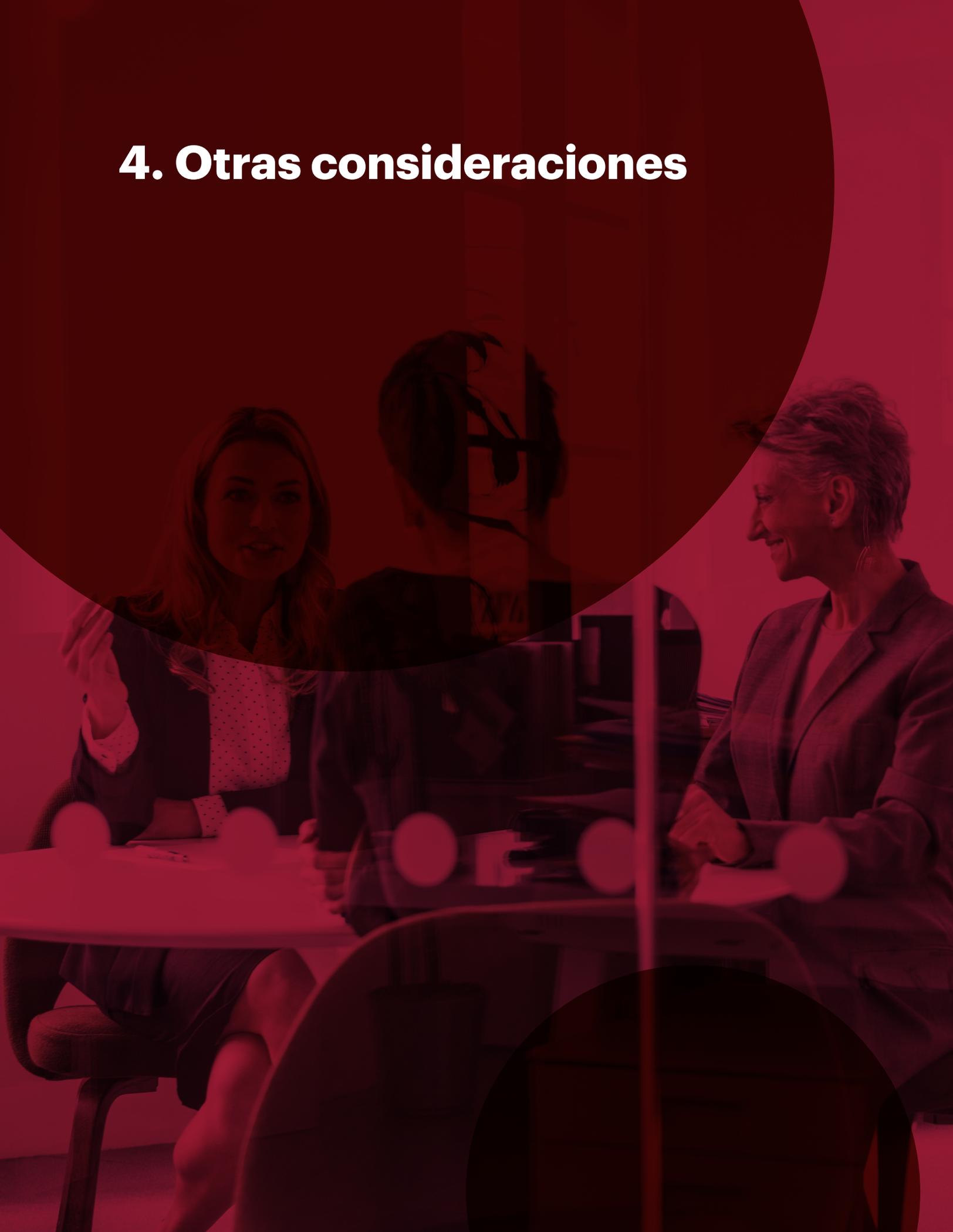
- Lavado de manos: En áreas comunes y zonas de trabajo disponer puntos de lavado de manos (agua limpia, jabón, toallas desechables y técnica de lavado) en que debe hacerse cada 3 horas por 20-30 segundos y disponer alcohol glicerinado en lugares de acceso fácil y frecuente. El área de SG-SST deben implementar seguimiento y monitoreo e intensificar acciones de información y educación para todas las actividades preventivas.
- Distanciamiento físico: Los trabajadores deben permanecer a 2 metros de otras personas y puestos de trabajo evitando contacto directo. Así las cosas, se deben hacer todas las adecuaciones a las oficinas (incluidos sitios comunes como casinos, cafeterías o de descanso). Se debe controlar el aforo de los trabajadores en el área de trabajo y no se pueden realizar reuniones en las que los 2 metros no estén garantizados entre personas. Se debe sacar provecho de la tecnología para evitar intercambio físico de documentos.

- EPP: Es tarea de la persona responsable del SG-SST determinar los EPP que requiere cada trabajador de acuerdo con las labores que realice. Es obligación del empleador dar estos EPP y garantizar la disponibilidad y recambio, e informar las recomendaciones de su uso eficiente. Los EPP son personales, deben desinfectarse después de su uso y antes de ser almacenados en un área limpia y seca, y deben usarse exclusivamente para el desarrollo de las actividades laborales.
- El tapabocas es de uso obligatorio en el transporte público y en áreas con afluencia masiva de personas. Se debe hacer uso correcto del mismo y las manos deberán lavarse antes y después de su uso. Este puede ser desechable, aunque también es posible usar de tela siempre que cumplan con los requisitos técnicos.

Adicional a lo anterior, se debe desarrollar un protocolo de limpieza y desinfección permanente del lugar y herramientas de trabajo; se debe definir el procedimiento, la frecuencia, los insumos, el personal específico y los EPP de quien lo realiza (el uso de guantes es recomendable respecto de este personal). Se debe intensificar la limpieza de pisos, ventanas, paredes, divisiones, muebles, sillas, puertas y todos los elementos que estén en constante contacto con los trabajadores. El protocolo debe incluir un procedimiento de limpieza y desinfección previo a la apertura y posterior al cierre de las oficinas, incluyendo zonas comunes y mobiliario, y de manera periódica durante la jornada de trabajo. Se debe hacer control de roedores e insectos teniendo en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Salud. Se debe disponer de paños y uso de desinfectante para limpiar las áreas de contacto de los equipos o elementos de uso general (ej. manija de entrada, botones del ascensor) o designar una persona que lo haga. Realizar actividades de seguimiento y monitoreo, capacitación al personal de servicios generales, elaborar fichas técnicas e instructivas digitales sobre los procesos de limpieza y desinfección.

El equipo o persona responsable del SG-SST tienen la responsabilidad de hacer vigilancia de la salud de los trabajadores en este contexto; la Resolución 666 también establece labores específicas a detalle, incluyendo además la toma de temperatura, personal mayor de 60 o con condiciones de condiciones pre-existentes de alto riesgo que deben laborar desde casa, obligaciones de capacitar y comunicar los protocolos al personal, entre otros.

4. Otras consideraciones



En Colombia, los datos de la salud de los trabajadores son considerados un dato sensible. Los empleadores son responsables por el correcto tratamiento de la información de los trabajadores, y en ese sentido, no es posible hacer público ningún dato de ningún trabajador, con excepción de una orden de alguna autoridad.

Para poder entregar la información a las autoridades relacionadas con la salud de los trabajadores, y en general el tratamiento de tal información (transferencia, almacenamiento, etc.) es recomendable que el empleador, de ser posible, obtenga autorización del trabajador para este propósito. No obstante, teniendo en cuenta que los casos de contagio deben reportarse a las autoridades de salud, el empleador deberá cumplir con tal obligación.

De acuerdo con los protocolos generales de medidas de prevención sanitaria para las compañías expedidos por el Ministerio de Salud, el empleador debe tomar la temperatura de los trabajadores al ingreso al lugar de trabajo y periódicamente durante la jornada de trabajo de manera aleatoria.

Si un trabajador presenta temperatura de 38°C o superior, el empleador debe enviarlo a casa para que tenga aislamiento preventivo.

Vale la pena resaltar que, teniendo en cuenta la calidad de datos sensibles, será recomendable para el empleador implementar una política y tener un formato de autorización para el tratamiento de los datos médicos que va a ir recolectando de sus trabajadores.

Contactos clave



Lorena Arámbula

Socia

D +571 7467000 x164

lorena.arambula@dentons.com



Ángela Cubides

Asociada

D +571 7467000 x105

angela.cubides@dentons.com



SOBRE DENTONS

Dentons. Dentons una firma legal global que presta servicios a sus clientes en todo el mundo a través de sus firmas miembro y afiliadas. Este documento no fue diseñado para prestar asesoría legal o de otro tipo y usted no debe tomar o abstenerse de tomar ninguna acción basado en su contenido. Estamos suministrando información en el entendido que usted acuerda mantenerla confidencial. Si usted no proporciona información confidencial, pero no nos da instrucciones ni nos contrata, podremos actuar a nombre de otro cliente o para cualquier asunto en el que dicha información confidencial sea relevante. Publicidad de Abogado. Favor visite [dentons.com](https://www.dentons.com) para las Notificaciones Legales.

[dentons.com](https://www.dentons.com)

© 2020 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. This publication is not designed to provide legal or other advice and you should not take, or refrain from taking, action based on its content. Please see [dentons.com](https://www.dentons.com) for Legal Notices.