

# **ORGANIZACIÓN EDUCATIVA TENORIO HERRERA SAS. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

## **Abecé de las medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19 para sector público y privado**

**BOGOTÁ, 12, mar./2020 – Para minimizar los efectos negativos en la salud ante el COVID-19 y siguiendo los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social y del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 018 del 10 de marzo de 2020, para aplicar en los ambientes laborales, en entidades del sector público y privado.**

**Al respecto, la cartera laboral comparte las siguientes recomendaciones:**

### **1. ¿Cuál es el objetivo de la circular 018 de 2020?**

**Presentar lineamientos mínimos a implementar en materia de promoción, prevención y contención para la respuesta y atención de casos de patologías asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias y COVID-19, que se deben aplicar de manera excepcional y transitoria en los ambientes laborales, teniendo en consideración los lineamientos emitidos por las autoridades sanitarias.**

### **2. ¿A quién se dirige la Circular?**

**Entidades del sector público y privado, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), servidores públicos, trabajadores del sector privado, independientes y contratistas.**

### **3. ¿Qué es COVID-19, cómo se trasmite y cuáles son los síntomas?**

**Los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones. El COVID-19, que se ha descubierto recientemente, causa una infección respiratoria, la mayoría de las personas (alrededor del 80%) se recupera sin necesidad de realizar ningún tratamiento especial. La enfermedad puede propagarse de persona a persona a través de las gotículas procedentes de la nariz o la boca que salen despedidas cuando una persona infectada tose o exhala. Estas gotículas caen sobre los objetos y superficies que rodean a la persona, de modo que otras pueden contraer la COVID-19 si palpan estos objetos o superficies y luego se tocan los ojos, la nariz o la boca. También pueden contagiarse si inhalan las gotículas que haya esparcido una persona con COVID-19 al toser o exhalar.**

### **4. ¿Cuáles son los síntomas de COVID-19?**

**Los síntomas pueden ser de leves a moderados, y son semejantes a los de otras infecciones respiratorias agudas: fiebre (tomada con termómetro), congestión nasal, rinorrea, dolor de garganta, tos seca y malestar general. Algunos pacientes pueden presentar dificultad para respirar.**

## 5. ¿Es grave?

Según estadísticas presentadas en el documento de la OMS “Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, solo una de cada seis personas que contraen COVID-19 desarrolla una enfermedad grave.

## 6. ¿Qué tipo de trabajadores están más expuestos?

De acuerdo con las funciones propias del cargo, algunos tienen mayor riesgo de contagio que otros, por lo cual se clasifican así: (Circular 017 de 2020 del Ministerio del Trabajo)

- Riesgo de exposición directa
- Riesgos de exposición indirecta
- Riesgos de exposición intermedia

## 7. ¿Qué acciones deben tomar los empleadores y contratantes frente a los trabajadores con casos sospechosos de COVID-19?

- Capacitar a los líderes del sistema de gestión frente al reconocimiento de los signos y síntomas de COVID-19, e identificar los antecedentes en cuanto a exposición a la enfermedad.
- Notificar casos sospechosos de trabajadores con COVID-19 ante las autoridades competentes, como Secretarías de Salud distritales, departamentales, municipales.
- Suministrar información oportuna y veraz, permitiendo el desarrollo de los procedimientos que establezcan las autoridades sanitarias en los centros de trabajo.
- Contar con una ruta de comunicación interna, que permita la recepción de la información de trabajadores con síntomas y antecedentes sospechosos del virus.
- El equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de cada empresa o entidad, es responsable de notificar casos sospechosos a las autoridades de salud de su territorio.
- Autorizar los métodos del teletrabajo o trabajo remoto (en casa) para servidores públicos y trabajadores, de manera excepcional y transitoria, adoptar horarios flexibles con el propósito de disminuir el riesgo por exposición en horas pico o de gran afluencia de personas en los sistemas de transporte y disminuir el número de reuniones presenciales o concentración de varias personas en espacios reducidos de trabajo y con baja ventilación.
- Los empleadores de común acuerdo con los trabajadores y bajo lineamientos específicos, podrán autorizar a quienes presenten síntomas respiratorios leves y moderados, a trabajar desde sus domicilios, sin que ello signifique abandono del cargo; en todo caso, la permanencia en casa como medida sanitaria temporal y excepcional, en términos de aislamiento social preventivo, cada empleador será el responsable de adoptar las acciones para el efecto y será responsabilidad del teletrabajador cumplir con esta medida con el fin de que esta sea efectiva.

## 8. ¿Qué actividades de prevención se deben desarrollar con los trabajadores en misión provenientes de países con casos confirmados de COVID-19?

Como medida preventiva se sugiere a los empleadores y contratistas públicos y privados, considerar en los trabajadores provenientes de países con casos confirmados de COVID-19, opciones de teletrabajo o trabajo remoto (en casa). De común acuerdo con el trabajador, como medida preventiva, autorizar actividades de trabajo en casa por mínimo 10 días hábiles,

teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 4 del Artículo 6 de la ley 1221 de 2008, en el cual se especifica que una persona no se considera teletrabajador por el simple hecho de realizar ocasionalmente su trabajo, es así, que la actividad de modalidad en casa ocasional no se configura como teletrabajo y minimiza el riesgo de exposición a casos de COVID-19 en ambientes laborales.

9. ¿En qué casos funcionan los métodos de teletrabajo?

El teletrabajo o trabajo remoto (en casa) como medida excepcional, ocasional y temporal para la contención del COVID-19, es útil como modalidad de trabajo cuando las funciones del cargo permitan a los empleadores establecer, de común acuerdo, actividades que sus trabajadores puedan desarrollar desde su casa.

10. ¿Los métodos de teletrabajo son obligatorio cumplimiento?

Teniendo en consideración las medidas de contención de casos en Colombia de COVID-19 y pico epidemiológico respiratorio, se sugiere aplicar los métodos de teletrabajo o trabajo remoto (en casa) los cuales son de carácter voluntario, ocasional y de común acuerdo entre los trabajadores y el empleador (Circular 027 de 2019).

11. ¿Qué oficios son ideales para que el trabajador realice desde su domicilio?

Todos aquellos que puedan realizarse, a partir del conocimiento, experiencia del trabajador y establecimiento de actividades y entregables puntuales, utilizando como medio las tecnologías de información y comunicaciones. Algunos ejemplos de actividades son: digitación, ventas, cobranzas virtuales y telefónicas, elaboración de proyectos, sustanciación de procesos, centros de relevo para personas con discapacidad, asesorías virtuales y telefónicas (*community manager*, diseño en todas sus modalidades, entre otras).

12. ¿Al implementar los métodos de trabajo la relación entre empleador y trabajador presenta cambios?

Jurídicamente la relación entre empleador y trabajador no presenta cambios. Exige el acuerdo entre las partes, respecto al tipo de actividades a desarrollar y los entregables o productos esperados.

13. ¿Qué beneficios genera aplicar los métodos de teletrabajo?

En términos de la contención frente al COVID-19:

- Minimiza la exposición de los trabajadores frente al riesgo de contraer COVID-19.
- Disminuye la concentración de trabajadores en servicios de transporte masivo o centros de trabajo, facilitando la adecuada ventilación y generando barreras para la propagación del virus.

Efectos positivos están documentados frente los ahorros que puede generar la estrategia de teletrabajo o trabajo remoto (en casa), como: menor consumo de servicios públicos, disminución del impacto ambiental por la reducción de trayectos en vehículos o transporte público, mínimo consumo de materiales, entre otros.

**14. Además del teletrabajo o trabajo remoto (en casa) ¿Qué otras medidas se pueden implementar?**

La medida más efectiva es el autocuidado, el adecuado y constante lavado de manos, la limpieza frecuente de sitios de trabajo, la información oportuna sobre los avances que el mundo está generando en términos de cómo hacer frente al COVID-19, información que está centralizada por parte del gobierno a través del Ministerio de Salud y Protección Social.

Adicionalmente, otro tipo de estrategias recomendadas son:

- Horarios flexibles como estrategia para que haya menos trabajadores desplazándose en servicios masivos de transporte en horas pico y con ello, se reduzca el riesgo de posible contagio.
- Disminución de reuniones presenciales.
- Reducción de eventos masivos o eventos en los cuales haya alta aglomeración de personas.

**15. ¿Si el trabajador está desarrollando su actividad bajo los métodos del teletrabajo y no cumple las funciones del cargo incurrirá en sanciones?**

Teniendo en cuenta la obligatoriedad del cumplimiento de las funciones del cargo, el trabajador debe cumplir con lo estipulado en su contrato laboral o con las actividades pactadas de común acuerdo con el empleador por motivo de la situación de contingencia. El incumplimiento de estas obligaciones será sujeto a sanción según el reglamento interno del trabajo de cada empresa y la normativa aplicable.

**16. ¿La medida de aislamiento preventivo durante 14 días se considera una incapacidad?**

La medida de aislamiento preventivo no se considera incapacidad, por lo tanto, no incurre en pagos de prestaciones adicionales, los trabajadores que se encuentran bajo esta medida deberán en lo posible, estar bajo los lineamientos de los métodos de teletrabajo o trabajo remoto (en casa), previamente pactado con el empleador.

Es importante aclarar que cada empleador es responsable de adoptar las acciones para el efecto y será responsabilidad del tele trabajador cumplir con esta medida con el fin de que sea efectiva, en términos de aislamiento social preventivo.

Solicite asesoría gratuita sobre Teletrabajo en: [www.teletrabajo.gov.co](http://www.teletrabajo.gov.co).

**17. En caso de enfermedad confirmada de COVID-19, ¿quién asumirá el pago de las prestaciones económicas y asistenciales correspondientes?**

De acuerdo con la calificación de origen de la enfermedad, las prestaciones económicas y asistenciales deberán ser asumidas por la entidad correspondiente, según lo establecido en el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012.

**18. ¿El incumplimiento a las medidas de prevención por parte del trabajador genera sanciones?**

Teniendo en consideración las medidas preventivas sanitarias adoptadas por el Ministerio de Salud y Protección Social y en cumplimiento a la Resolución Numero 380 de 2020 la

violación e inobservancia de las medidas de prevención, dará lugar a sanciones penales y pecuniarias previstas en los artículos 368 del código penal y 2.8.8.1.4.21 del Decreto 780 del 201, respectivamente.

**19. ¿Qué es la ruta de notificación?**

La ruta de notificación es un procedimiento que deben implementar los contratantes y empleadores, a fin de contar con un canal de comunicación efectivo entre el trabajador con síntomas y las autoridades de salud competentes. El responsable de SST identificará el trabajador con sospecha y lo notificará a la respectiva entidad territorial o distrital de salud. En esta ruta se debe contar con los números telefónicos establecidos por las autoridades de salud.

**20. ¿Qué entidades capacitarán a las empresas y a sus trabajadores?**

Las Administradoras de Riesgos Laborales serán las encargadas de capacitar y asesorar a los empleadores y trabajadores. Para ello, las aseguradoras deberán contar con equipos técnicos de formadores que repliquen la información entre sus asegurados.

**21. ¿Es necesario actualizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas?**

Los centros de trabajo donde pueda existir mayor riesgo de exposición a COVID-19, deberán realizar la identificación y control del riesgo teniendo en cuenta el esquema de jerarquización de riesgos según Decreto 1072 de 2015.

**22. ¿Quién suministra los elementos de protección personal?**

Los empleadores y contratantes serán los encargados del suministro de los elementos de protección personal a los trabajadores expuestos, y que en el desarrollo de las funciones propias del cargo, presenten riesgo directo o indirecto de exposición, de acuerdo con las recomendaciones y lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

**23. ¿En qué casos se debe usar el tapabocas?**

El uso del tapabocas es recomendable para las personas con síntomas respiratorios o trabajadores que por causa u ocasión de las funciones del cargo tengan riesgo de exposición a casos sospechosos de COVID-19 (atención al público, trabajadores de la salud, colaboradores aeroportuarios y migratorios, colaboradores de servicios generales y de aseo, entre otros). En todo caso, los encargados del SG-SST, deberán estar atentos a las recomendaciones emitidas desde el Ministerio de Salud y Protección Social.

**24. ¿Cuándo se debe reemplazar el tapabocas?**

El reemplazo del tapabocas está indicado para los siguientes casos:

- Cuando este húmedo.
- Cuando este deteriorado o sucio.
- Cuando estén contaminados con sangre, secreciones respiratorias o nasales u otros fluidos corporales.

- Después de un contacto cercano con cualquier persona infectada con una enfermedad infecciosa.
- Cuando sea difícil respirar.

25. ¿Cuál es la mejor forma de evitar el contagio en un puesto de trabajo?

- Aplicación de técnicas de autocuidado.
- Usar los Elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo con el riesgo de exposición.
- Mantener limpias las superficies de trabajo tales como teclados, teléfonos, mouse, celulares, picaportes (manijas de puertas), tableros de control, entre otros.
- No compartir elementos de protección personal.
- Reforzar medidas de lavado de manos frecuente y adecuado.

26. ¿Qué medidas pueden implementar los empleadores y contratantes para la prevención del COVID-19?

- Suministrar a los trabajadores implementos de aseo como jabón, otras sustancias de desinfección y toallas desechables para el adecuado lavado y secado de manos.
- Con apoyo de las ARL, capacitar al personal sobre lavado de manos, hábitos de higiene y autocuidado.
- Capacitación y actualización constante de información frente a lineamientos emitidos por las entidades de salud competentes.

27. ¿Qué trabajadores deberían contar con los métodos del teletrabajo o trabajo remoto (en casa)?

Se sugieren los siguientes:

- Trabajadores provenientes de países con casos de COVID-19 confirmado, que no presenten síntomas respiratorios al momento de su arribo a el país.
- Trabajadores que hayan estado en contacto con pacientes diagnosticados con COVID-19, y las funciones del cargo lo permitan.
- Trabajadores que presenten síntomas respiratorios leves y moderados.

28. ¿Qué registro estadístico deberán tener las ARL frente a COVID-19?

Las ARL deberán adelantar acciones que permitan la identificación de trabajadores afiliados que tengan alto riesgo de exposición (trabajadores y colaboradores de la salud en áreas de urgencias, hospitalización, personal portuario, transportadores de servicio público y de pacientes, quienes atienden público, entre otros), así mismo, contar con el registro de los trabajadores con diagnóstico confirmado por causa u ocasión de las funciones del cargo, esta información deberá ser suministrada por los empleadores y contratantes (formato FUREL), según Resolución 0156 de 2005, del Ministerio de Protección Social.

29. ¿Cuáles son las variables a tener en cuenta para la identificación de trabajadores o casos con riesgo de exposición directo e intermedio?

- Datos básicos del trabajador
- Centro de trabajo
- Cargo
- Área de trabajo
- Nivel de riesgo del cargo
- Tipo del Riesgo
- Origen del Riesgo

30. ¿Quién asumirá las prestaciones económicas y asistenciales frente a casos confirmados de origen laboral?

En caso de presentar enfermedad por COVID-19, calificada como de origen laboral, según lo estipulado en el Artículo 142 de Decreto 019 del 2012, el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas y asistenciales a estos trabajadores que por causa y con ocasión sean diagnosticados, deberá ser asumido por la Administradora de Riesgos Laborales.

31. ¿Qué medidas de prevención deben implementar los trabajadores?

- Adecuado uso, cuidado y disposición final de los elementos de protección personal.
- Reforzar medidas de lavado de manos.
- Reforzar medidas de higiene y autocuidado.
- Asistir a las capacitaciones impartidas por las ARL, los empleadores y contratantes.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de su salud, viaje reciente o estancia en países con casos confirmados.

32. Si en los centros de trabajo se presenta un caso sospechoso o confirmado de COVID-19, ¿a qué población se deberá hacer seguimiento?

Es importante realizar oportuna verificación y confirmación de los trabajadores con antecedentes de contacto directo o indirecto, con casos sospechosos o confirmados de COVID-19, y generar la notificación respectiva a las autoridades de salud competentes, encargadas de identificar, validar y realizar el respectivo seguimiento a la población con riesgo de posible contagio.

**Abecé de las medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19 para sector público y privado**