



SU
GESTIÓN
ASUMIMOS EL RIESGO

PROPUESTA DE SERVICIOS



CONTINUIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EN EL MARCO DEL COVID-19

A partir de la declaración de estado de emergencia Económica, Social y Ecológica en el todo el territorio nacional, proferida por el Presidente de la República de Colombia mediante el decreto 417 del 17 de marzo del 2020, se han emitido múltiples disposiciones legales que buscan contrarrestar los efectos laborales, económicos, sociales, tributarios, entre otros, que indudablemente ha desencadenado el contagio real y potencial de coronavirus en nuestro país.

El marco de los riesgos laborales no ha sido ajeno a dicha normativa y es precisamente el tema que nos atañe abordar.

DECRETO 488 DEL 27 DE MARZO DE 2020

Artículo 5. Recursos del Sistema de Riesgos Laborales para enfrentar el Coronavirus COVID-19.

“Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las Administradoras Riesgos Laborales destinarán los recursos de las cotizaciones en laborales, de que trata el artículo 11 la 1562 2012 de acuerdo con la siguiente distribución:

1. Cinco por ciento (5%) del total la cotización para realizar actividades de promoción y prevención dirigida a los trabajadores de sus empresas afiliadas, que, con ocasión de las labores que desempeñan, están directamente expuestos al contagio del virus tales como, trabajadores de la salud tanto asistenciales como administrativos y de apoyo, igual los trabajadores de aseo, vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores de terminales de transporte aéreo, marítimo o terrestre, control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja, para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes de carácter preventivo y diagnóstico, así como acciones de intervención directa relacionadas con la contención, mitigación y atención del nuevo Coronavirus COVID-19.

*2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como **mínimo el 10%** para las actividades prevención y promoción de que trata el numeral 2° del artículo 11 de la ley 1562 de 2012.*



3. El uno por ciento (1 %) en favor del Fondo de Riesgos Laborales.

4. El dos por ciento (2%) para actividades de emergencia e intervención y para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes de carácter preventivo y diagnóstico, y acciones de intervención directa relacionadas con la contención y atención del Coronavirus COVID-19 destinados a los trabajadores de sus empresas afiliadas, que, con ocasión de labores que desempeñan, están directamente expuestos al contagio del virus tales como los de la salud tanto asistenciales como administrativos y de apoyo, al igual que los trabajadores de aseo, vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores de transporte aéreo, marítimo o terrestre; control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja.”

De acuerdo con esto, es evidente y por demás lógico, ante un estado de emergencia derivado de una condición sanitaria, la prioridad debe ser el sector salud y las actividades conexas y complementarias tales como las citadas en la norma registrada.

DECRETO 538 DEL 12 DE ABRIL DE 2020

Artículo 13. Requisitos para inclusión del Coronavirus COVID-19 como enfermedad laboral directa.

“Elimínense los requisitos de que trata el parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 para incluir dentro de la tabla de enfermedades laborales, el **Coronavirus COVID-19** como enfermedad laboral directa, respecto de los trabajadores del sector salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad. Las entidades Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-, desde el momento en que se confirme el diagnóstico del Coronavirus COVID-19, deben reconocer todas las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de la incapacidad de origen laboral por esa enfermedad, sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las juntas de calificación de invalidez.”

Es evidente que ante la ausencia de a) una vacuna, b) medicamentos comprobados como efectivos y c) la exposición permanente al COVID-19 por parte de la población mencionada en la norma citada, se prevé contagio en los colaboradores de las actividades allí descritas y por ende se deberán disponer por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales ARL's, de los recursos económicos que permitan la oportuna y eficaz atención.



Lo anteriormente expuesto, claramente deja ver que la declaración de emergencia sanitaria ha comprometido y de forma importante, gran parte de los recursos de las administradoras de riesgos laborales lo cual ante la actual situación de crisis sanitaria y lo que se vislumbra en el mediano y largo plazo bajo el modelo epidemiológico tipo acordeón al que se apunta en nuestro país, es más que lógico y sensato si se tiene en cuenta que en el momento de levantarse la cuarentena (escenario que en algún momento del 2020 tendrá que ocurrir) indudablemente implicará que se eleve el número de contagiados NO solamente del sector salud sino de las actividades económicas que se reactiven lo que a la postre redundará en mayor destinación de recursos por parte de las ARL's.

Si bien es cierto, las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales siguen siendo las establecidas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo - Decreto 1072 de 2015

Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

“Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo –COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente decreto.”

La responsabilidad sobre la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y por ende la prevención de lesiones y enfermedades en personal directo, contratista, en misión, temporal, practicantes e incluso visitantes, es totalmente del empleador. Que para tal fin se cuente con apoyo de la administradora de riesgos laborales, no significa que dicha responsabilidad se traslade a la ARL. Valga mencionar que, si lo dicho no es procedente en momentos de “normalidad” ya que se incurriría en una falta denominada “sustitución patronal” entendida como la asunción de un tercero de las responsabilidades del empleador, menos viable es hacerlo ahora en medio de un estado de emergencia sanitaria.

En ese sentido, es importante recordar que dicha responsabilidad de los empleadores frente al cuidado de la salud de los trabajadores, se establece previamente en la legislación actualmente vigente, así:



La ley 9 de enero 24 de 1979 (Titulo III, artículos 122 a 124), el artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo y la Resolución 2400 de mayo 22 de 1979 (Titulo IV, Capitulo II, artículos 176 a 201).

El artículo 176 de la Resolución 2400 de 1979 establece: *“En todos los establecimientos en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánico, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario”*

En conclusión, debemos los empleadores, los empresarios, más que nunca tomar las riendas de la prevención de riesgos laborales al interior de nuestras organizaciones y NO SOLAMENTE en función del COVID 19, sino en función de aquellos factores de riesgo habituales e inherentes a nuestras actividades, que al igual que el coronavirus no desaparecerán por el mero hecho de estar en cuarentena.

ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD LABORAL EN COLOMBIA

Si nos remitimos nuevamente al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo - Decreto 1072 de 2015, encontraremos que en su artículo **2.2.4.6.3**, se define la seguridad y salud en el trabajo así:

“Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”

Con base en lo anterior, es fácil concluir que todas aquellas personas que laboramos estamos claramente expuestos en nuestro trabajo a **DOS (2) RIESGOS**: Lesionarnos y/o enfermarnos. Evidentemente esto desencadenado de la exposición a múltiples peligros cuya clasificación fue definida hace muchos años por la Organización Internacional del Trabajo OIT, partiendo de los peligros de naturaleza física, pasando por químicos, biológicos y los demás que ya conocemos.

A partir de las cifras reportadas por **FASECOLDA** (Federación de Aseguradores Colombianos), el comportamiento de los accidentes de trabajo y enfermedades



laborales no ha tenido variaciones significativas en los últimos 3 años, manteniéndose la tendencia que se presenta continuación

ACCIDENTALIDAD

- **Eventos derivados de peligros mecánicos:** Es decir uso y operación de equipos, máquinas o herramientas (golpes, atrapamientos, cortes, amputaciones, proyección de partículas)
- **Caídas:** Bien sea al mismo nivel (escaleras, durante recorridos) o de altura (de acuerdo a lo dispuesto en la resolución 1409 de 2012 del Ministerio de Trabajo)
- **Accidentes de tránsito:** Eventos acaecidos en el contexto estrictamente laboral y que afectan no solamente a cargos de conductores o mensajeros sino a quienes tienen el rol de conducir, pasajeros y peatones.

ENFERMEDADES LABORALES

- **Desórdenes musculo esqueléticos:** Porcentualmente el factor de riesgo que más enfermedades laborales aporta en el país y que se refleja en patologías como (discopatías, lesiones a nivel de columna, síndrome del túnel de carpo, epicondilitis, manguito rotador, entre otras)
- **Hipoacusia:** Pérdida de la audición derivada de la exposición ocupacional a ruido.
- **Neumoconiosis:** Enfermedades del sistema respiratorio ocasionadas por la exposición ocupacional a partículas.
- **Enfermedades Psicosomáticas:** Patologías derivadas de factores psicolaborales que ocasionan cuadros y trastornos en el trabajador que se somatizan fisiológicamente. Si bien es cierto no es porcentualmente representativa, ha venido en aumento y se prevé un importante crecimiento.

De acuerdo a lo anterior, es evidente el amplio campo de factores de riesgo que son transversales a las diferentes actividades que en el contexto empresarial se desarrollan y que no pueden dejarse de lado por el hecho de que las primeras planas y el tema central en las diferentes modalidades de medios de información se enfoquen estrictamente en el COVID-19. Incluso, más allá de que se avizore una potencial reactivación de la economía en Colombia, convocando a retomar actividades a partir del 27 de abril del 2020 a ciertos sectores empresariales; estos factores de riesgo se mantendrán (algunos en menor proporción que otros) teniendo en cuenta el escenario de 1) trabajo en casa o 2) retorno a operación lo cual es importante diferenciar, en donde indudablemente en cualquiera de los dos escenarios, por el cambio de la vida



conocida hasta principio de año como cotidiana, se harán presentes los factores de riesgo psicosocial.

ESCENARIO 1: TELETRABAJO vs TRABAJO EN CASA (Fuente: Belisario SAS)

“TELETRABAJO: De conformidad al artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 esta es una modalidad de organización laboral, mediante la cual se desempeñan actividades remuneradas en el marco de un contrato de trabajo utilizando las herramientas de las TIC’s para el contacto entre la empresa y el trabajador sin que se requiera la presencia física de este.

Se debe realizar visita previa al puesto de trabajo, con el fin de verificar condiciones de Seguridad y salud en el trabajo de la video terminal, así como del entorno de labores.

Si previamente existe un contrato de trabajo y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el artículo 2. 2. 1. 5. 3 del Decreto 1072 de 2015 y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

El empleador debe incluir dentro del Reglamento Interno de Trabajo, disposiciones referentes a la operación del teletrabajo en la compañía.

Se debe contar con una guía de prevención y actuación en situaciones de riesgo, la cual debe ser suministrada por la ARL a la cual se encuentre afiliada la empresa.

TRABAJO EN CASA: Ante una situación ocasional, temporal y excepcional, el empleador puede autorizar esta figura en cualquier sector económico.

Es una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal para el desarrollo de actividades laborales, con el propósito de hacer frente a la actual emergencia sanitaria y que además se encuentra soportada mediante la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 emitida por el Ministerio del Trabajo.

De acuerdo al numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 esta modalidad es diferente al teletrabajo, por lo tanto, No exige el cumplimiento de los requisitos establecidos para el mismo.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará tele trabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio

o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. “

Más allá de la diferenciación estrictamente normativa y jurídica de las dos formas descritas, es preciso insistir en que muchos de los accidentes y enfermedades citados en el aparte previo, se mantienen y por ende la prevención de estos NO se detiene. En tal sentido es pertinente hacer mención a las obligaciones mínimas del empleador en el marco de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo independientemente a la presencia o no del trabajador en sus instalaciones, consagradas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015.

ESCENARIO 2: RETORNO A LA OPERACIÓN:

Para la fecha de publicación del presente documento (21 de abril de 2020), es incierto y por demás irresponsable, afirmar cuales actividades económicas (adicionales a las relacionadas con construcción y manufactura) retornarán a actividades a partir del 27 de abril de los corrientes. Lo que sí es totalmente claro, son las medidas de seguridad que se deben cumplir. En primera instancia y como factor preponderante, la prevención de contagio de COVID 19 en tal población y muestra de ello es la Circular Conjunta 001 de 2020 emitida por los ministerios de salud y protección social, trabajo y transporte. No obstante, esto es solo el inicio, ya que NO SE PUEDEN abandonar los múltiples factores de riesgo asociados a tal actividad y que generan accidentes y otro tipo de enfermedades de origen laboral y que son responsabilidad del empleador (como siempre ha sido) y en este caso, posiblemente, sin la totalidad del habitual apoyo de la ARL, ya que como se mencionó al inicio del presente escrito, deben orientar sus recursos prioritariamente al personal directo del sector salud y conexamente expuesto a COVID 19 y adicionalmente a apoyar a las empresas a las que les aplica la Circular 001 de 2020, es decir empresas que hacen parte de proyectos de infraestructura.

La normativa en mención implica la planeación y ejecución de aspectos como:

- Recurso humano que ejecutará laborales e interacción entre estos
- Áreas, horarios y turnos
- Condiciones para la operación
- Transporte y movilización
- Control biológico
- Control de emergencias e incidentes
- Capacitación al personal



- Control de visitantes
- Zonas de aislamiento temporal
- Seguimiento al personal
- Manipulación de herramientas de trabajo
- Manejo de información

Valga mencionar que si otros sectores económicos diferentes a proyectos de infraestructura, son llamados a retomar actividades (como en algún momento ocurrirá), estos requisitos con su respectivo desglose, serán transversales de igual manera para el sector que corresponda, lo que sumado a las normativas ya existentes de prevención en seguridad y salud en el trabajo, se agregaría ésta específica asociada propiamente con COVID 19, lo que una vez más nos lleva a concluir que la prevención de riesgos laborales no se va ni se puede detener y que adicionalmente la responsabilidad es aún mayor para el empleador.

Claramente el artículo 13 del DECRETO 538 DE 2020 estableció la consideración de enfermedad laboral directa para el personal de salud y actividades conexas como servicios generales, vigilancia, alimentación y demás apoyos. No obstante, en la medida en que gradualmente se vaya retornando a labores por parte de los demás sectores; es altamente posible que dichos trabajadores sean contagiados y aunque su sector no sea de salud y conexo; sí se demuestra la relación de causalidad entre el trabajo que realiza (ejemplo atención de público en una entidad financiera), de igual manera podría ser considerada como enfermedad de origen laboral en concordancia con el artículo 4 de la ley 1562 de 2012 y que pese a que la Administradora de Riesgos Laborales, si es el caso, asuma las prestaciones asistenciales y económicas, no está exento el empleador de sus responsabilidades en el marco de los riesgos laborales.

Responsabilidad Civil

El empleador que no sea diligente o cuidadoso en la prevención de riesgos profesionales y que por su actuar antijurídico desencadene en sus trabajadores un riesgo laboral-daño, deberá indemnizarlo.

Código Sustantivo de Trabajo Art. 216: Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas.



Deberá el empleador asumir con su patrimonio el pago de los perjuicios materiales, morales y/o fisiológicos o a la vida en relación, sufridos por el trabajador y su familia, como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Es importante tener en cuenta que, para demostrar tal responsabilidad por parte del afectado, se debe poner en evidencia que el empleador incurrió en:

Negligencia: Pese a conocer obligaciones, fallas, condiciones inseguras, permite ejecutar la labor.

Imprudencia: Laxo, exceso de confianza, descuido en la aplicación de medidas de seguridad inherentes a una actividad.

Impericia: El ejecutor(es) de la tarea, supervisor(es), director(es) y/o encargado(s) de seguridad y salud en el trabajo no tienen la competencia requerida en términos de educación, formación y/o experiencia.

Responsabilidad Penal

De acuerdo con el código de procedimiento penal, “El empleador que por culpa o dolo cause accidente o enfermedad laboral, incurre en un delito por el cual debe responder sin perjuicio de la indemnización que deba asumir”.

Responsabilidad Administrativa

Hace referencia a los pagos que deberá asumir el empleador por sanciones impuestas por parte del Ministerio del Trabajo como consecuencia del incumplimiento de normas laborales establecidas en el decreto 472 de 2015 que ahora hace parte del decreto 1072 de 2015.



CONCLUSIONES

Somos los empleadores los primeros y principales responsables de la prevención de riesgos laborales en nuestras organizaciones y pese a que durante años hemos contado con el apoyo de nuestra ARL (y lo seguiremos teniendo), en este momento por disposiciones legales, estas deben priorizar sus recursos hacia el sector salud y conexos, lo que nos debe hacer reflexionar acerca de nuestra responsabilidad más que en otros tiempos.

La economía gradualmente se reactivará y esto nos implicará un control prioritario sobre el COVID 19, sin dejar de lado los ya existentes factores de riesgo inherentes a nuestra operación. Para los sectores que continúan con trabajo en casa, los riesgos no desaparecen y de igual manera deben ser intervenidos mediante prácticas seguras.

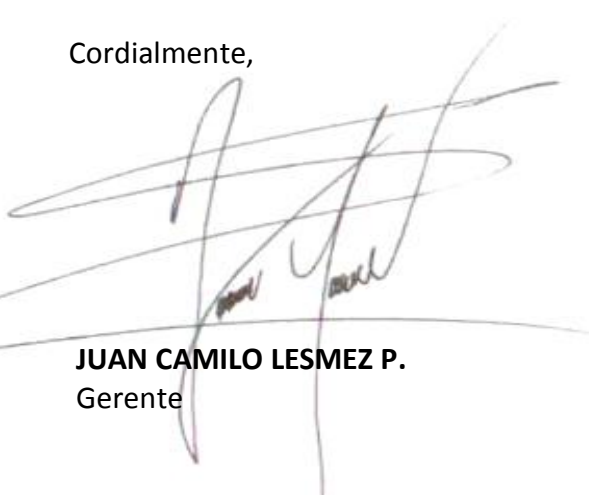
En la medida en que más sectores económicos retomen la operación, se harán de obligatorio cumplimiento las medidas de control sanitario frente a COVID 19, lo que indudablemente implicará mayor inversión en prevención por parte de las empresas.

El suministro de elementos de protección personal por parte de las ARL es exclusivamente para empresas afiliadas del sector salud y actividades de apoyo a estas como vigilancia, aseo, alimentación según lo establecido en el decreto 488 de 2020 artículo 5. Las demás empresas deben registrarse por lo establecido en el artículo 122 y 123 de la ley 9 de 1979 y demás relacionadas con elementos de protección personal.

Los cursos de altura y licencias en salud ocupacional que se hayan vencido durante el periodo de declaración de emergencia sanitaria, dada la imposibilidad de hacer el trámite de renovación, se consideran prorrogados y su trámite se podrá llevar a cabo cuando se levante la medida en mención.

La responsabilidad legal frente a los riesgos laborales sigue siendo altamente exigente y por ende, se invita a los empresarios a salvaguardar la rentabilidad de la organización y su sostenibilidad en el tiempo a través de la aplicación y cumplimiento de normas frente a este particular, teniendo en cuenta la responsabilidad social empresarial, cuyo principio es desarrollar las actividades empresariales basados en principios éticos y apegados a la ley, adoptando una postura activa y responsable en torno al impacto de sus operaciones.

Cordialmente,



JUAN CAMILO LESMEZ P.
Gerente





**SU
GESTIÓN**
ASUMIMOS EL RIESGO



www.sugestion.com.co



6 32 0463 - 317 424 83 94



Calle 44 # 29A - 41
Edificio Trafalgar Oficina 205



gerencia@sugestion.com.co
diradministrativa@sugestion.com.co