

SUSCEPTIBILIDAD DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS FRENTE AL COVID19

Frente a la población trabajadora y susceptible al contagio con el COVID19 y un posible desenlace fatal, se plantean los siguientes interrogantes:

¿Qué acciones puede realizar el empleador en el caso de los trabajadores que presentan especial sensibilidad con relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, como son las enfermedades preexistentes (hipertensión, diabetes y la edad, entre otras)?

¿Qué se puede hacer con los empleados que no tienen una posibilidad de adaptación del puesto de trabajo (Tele-Trabajo), que no se les pueda brindar la protección máxima que evite el contagio o que no puedan ser reubicados en otros puestos exentos de riesgo de exposición al SARS-CoV-2?

Cabe anotar que con muchos de estos empleados ya se agotaron las otras acciones como: periodo de gracia, (15 días pagos sin laborar por parte de la empresa), se les pagaron las vacaciones vigentes y adeudadas o, incluso, se les pagó un periodo de vacaciones anticipadas. Lo anterior teniendo en cuenta que en estos momentos la empresa se encuentra corta de presupuesto para esta población tan sensible y numerosa.

Es oportuno precisar que, para la determinación de las enfermedades de base, se tiene en cuenta lo reportado en la literatura y que se relaciona a continuación:

1. El Centro para la Prevención y Control de Enfermedades- CDC (por sus siglas en inglés), estableció que las personas con mayor riesgo de enfermarse gravemente son todas aquellas que presenten afecciones subyacentes, en especial si no están bien controladas, entre ellas:

- Personas con enfermedad pulmonar crónica o asma moderada a grave
- Personas con afecciones cardiacas graves
- Personas con su sistema inmunitario deprimido
- Personas con obesidad grave (índice de masa corporal [IMC] de 40 o superior)
- Personas con diabetes
- Personas con enfermedad renal crónica en tratamiento de diálisis
- Personas con enfermedad hepática

2. En los pacientes con infección por Covid-19, las principales asociaciones encontradas con mayor riesgo de progresión de la enfermedad y muerte fueron en personas mayores de 60 años con antecedente de tabaquismo y falla respiratoria. La letalidad fue mayor entre las personas con condiciones de comorbilidades preexistentes: 10,5% para enfermedades cardiovasculares, 7,3% para diabetes, 6,3% para enfermedades respiratorias crónicas, 6,0% para hipertensión y 5,6% para cáncer.

A partir de lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social consideró trascendental que las personas de cualquier grupo de edad que presenten morbilidades preexistentes deban ser candidatas para realizar sus actividades laborales de manera remota o a distancia y así lo estipuló el numeral 4.1.1. del protocolo de bioseguridad para la prevención de transmisión de Covid-19, el cual hace parte integral de la Resolución 666 de 2020.

Lo anterior quiere decir que hay trabajadores frente a quienes el empleador debe extremar las medidas de protección en procura de mantener su salud, lo que significa que deberá adoptar medidas administrativas para reducir la exposición de dichos trabajadores al coronavirus. Para ello cuenta con distintos mecanismos previstos en el ordenamiento jurídico colombiano, tales como: trabajo remoto, teletrabajo, jornada laboral flexible y concertación del salario, vacaciones anuales anticipadas y colectivas y permisos remunerados, salario sin prestación del servicio, licencia remunerada compensable, modificación o suspensión de beneficios extralegales, concertación de beneficios convencionales. Todos ellos son mecanismos que favorecen la aplicación del principio protector del trabajo consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 9 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es de anotar que ninguna de las alternativas exonera a los empleadores de cumplir con sus obligaciones, en particular, pago de salarios, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral- SSSI y todas aquellas derivadas de la relación laboral.

El empleador debe priorizar el grupo de trabajadores identificados como vulnerables que no puedan desarrollar sus actividades de manera remota, organizándolos de tal forma que los turnos o actividades donde desarrollen sus tareas tengan un menor riesgo de contacto con otras personas. Vale la pena resaltar que el protocolo de bioseguridad a ser implementado por la empresa se debe fundamentar en tres pilares: la prevención, la contención y la mitigación.

Todas las medidas se soportan en la correcta trazabilidad de la información de todos los actores intervinientes, en el aislamiento social

organizado dentro de las empresas y en las medidas de protección y bioseguridad que hacen que la empresa se convierta en un lugar seguro.

El empleador tiene la responsabilidad de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y debe realizar la vigilancia de la salud de estos. Esta vigilancia se realiza fundamentalmente a través de las evaluaciones médico-ocupacionales. El empleador o contratante, en el contexto del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores y, con base en los resultados de esta vigilancia y teniendo en cuenta las recomendaciones del Gobierno Nacional, debe tomar todas las precauciones para disminuir la exposición de los trabajadores, especialmente los más vulnerables al Covid 19.

Todas las acciones que se tomen para la protección del contagio con COVID19 de la población susceptible deben ser concertadas entre las partes.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que las empresas cuentan con la asistencia técnica de las Administradoras de Riesgos Laborales para definir los criterios técnicos con base en los cuales se debe realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores. Cabe también resaltar que, de modo general, a todos los ambientes laborales frente al SARS-CoV-2 (COVID – 19) y previo a la declaración de emergencia sanitaria y el Estado de Emergencia, las autoridades respectivas dispusieron diversas directrices administrativas como la Circular 0017 de 24 de febrero de 2020 que fijó los “LINEAMIENTOS MINIMOS A IMPLEMENTAR DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LA PREPARACIÓN, RESPUESTA Y ATENCIÓN DE CASOS DE ENFERMEDAD POR COVID-19 (ANTES DENOMINADO CORONAVIRUS)”. Asimismo, la Circular externa 018 de 10 de marzo de 2020 que establece las “ACCIONES DE CONTENCIÓN ANTE EL COVID-19 y LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES ASOCIADAS AL PRIMER PICO EPIDEMIOLÓGICO DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS”, determinando responsabilidades tanto a empleadores como a contratistas, Administradoras de Riesgos Laborales y trabajadores.

Jaime Álvarez Cano, Medico Laboral y Abogado