

Atreves de la Resolución No. 666 de 2020, emitida por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, el cual fijo los criterios que deberán cumplir los empleadores frente a la implementación **medidas de bioseguridad en lugares de trabajo** las cuales deberán ser cumplidas a cabalidad, y que aplica a todos sectores económicos excepto el sector de la salud, las medidas fijadas por el Ministerio de salud colaboran con el desarrollar la vida laboral en medio de la emergencia sanitaria por causa de COVID-19.

Por esta razón, **César Acero & Abogados S.A.S** desea simplificar para su optima apreciación las Medidas de Bioseguridad, de la siguiente manera:

1. ¿Quiénes deben implementar el protocolo de bioseguridad General?

El protocolo debe ser implementado por los empleadores y trabajadores del sector público y privado, cooperativas o precooperativas de trabajo asociado y sus asociados, los contratantes públicos y privados, contratistas y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

2. ¿Qué tipos de protocolo de bioseguridad se encuentran vigente?

2.1. Protocolo general de bioseguridad en lugares de trabajo, implementado mediante la Resolución 666 de 2020.

2.2. Protocolos específicos adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social para los diferentes sectores económicos y productivos del territorio nacional.

3. ¿Cuál es la diferencia entre el protocolo general de bioseguridad y los protocolos específicos de bioseguridad?

Teniendo en cuenta que estos protocolos versan frente a medidas que deben ser implementadas para la mejora continua y el desarrollo de la vida laboral en optimas condiciones de cada uno de los colaboradores que un empleador tiene a su cargo, se hace imprescindible indicar que el protocolo general de bioseguridad es aplicable a las actividades económicas y sociales, con independencia del sector económico, este debe ser implementado de manera obligatoria por todos los empleadores públicos y privados, así como por los contratantes del sector público y privado. No obstante, los protocolos específicos son complementarios al protocolo general y por ende le son aplicables a determinados sectores económicos, de acuerdo con las características y particularidades de cada industria.

4. ¿El protocolo específico deroga el protocolo general?

No. Por el contrario, es complementario a éste. En efecto, los protocolos específicos tienen como base el cumplimiento de las medidas generales de bioseguridad establecidas en el protocolo general.

5. ¿Si no me encuentro dentro de las actividades autorizadas para operar durante la cuarentena obligatoria, tengo que implementar el protocolo general de bioseguridad?

Sí. El empleador deberá implementar el protocolo general de bioseguridad durante la etapa de confinamiento toda vez que la aplicación de este

protocolo no se encuentra sujeta a ninguna condición de operación. sin embargo, el empleador deberá establecer las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), todo ello para que estas medidas de bioseguridad puedan ser debidamente implementadas en las modalidades de trabajo en casa, frente a las capacitaciones que se realicen a los trabajadores en aspectos básicos relacionados con la forma de transmisión del COVID-19 y las formas de prevenirlo, monitoreo de síntomas de contagio entre trabajadores, manejo de situaciones de riesgo por parte del empleador, prevención del contagio, procedimiento aplicable en caso de que haya un caso positivo de COVID-19, y la adopción de un plan de comunicaciones, las cuales son aplicables también para las empresas que están operando a través de las modalidades de trabajo en casa o el teletrabajo.

6. ¿Los protocolos de bioseguridad pueden ser proferidos por cualquier autoridad?

No. De acuerdo con el Decreto 539 de 2020, durante el término de la emergencia sanitaria declarada en virtud de la pandemia derivada del COVID-19, el Ministerio de Salud y Protección Social será la entidad encargada de determinar y expedir los protocolos que se requieran sobre bioseguridad frente a las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, ello para mitigar, controlar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del COVID-19.

7. ¿Quiénes tienen responsabilidades en la ejecución del protocolo?

Los empleadores o contratantes, así como los trabajadores, asociados cooperados y contratistas tienen responsabilidades en la implementación del protocolo, así:

El empleador o contratante tienen, en términos generales, a su cargo:

- 7.1.** Adoptar, adaptar e implementar las acciones que permitan desarrollar el protocolo general de bioseguridad, a través de su inclusión en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 7.2.** Capacitar a sus trabajadores y contratistas sobre las medidas adoptadas.
- 7.3.** Adoptar medidas de control administrativo para la reducción de la exposición, tales como la flexibilización de turnos y horarios de trabajo, así como continuar implementando el trabajo remoto o en casa.
- 7.4.** Reportar a la EPS y a la ARL correspondiente los casos sospechosos y confirmados de COVID-19.
- 7.5.** Entregar a los trabajadores los elementos de protección de personal que deban utilizarse para el cumplimiento de las actividades laborales.
- 7.6.** Promover ante sus trabajadores y contratistas el uso de la aplicación CoronApp para registrar en ella su estado de salud.

Los trabajadores, asociados cooperados y contratistas deben:

- 7.1.** Reportar al empleador o contratante cualquier caso de contagio que se llegase a presentar en su lugar de trabajo o su familia.
- 7.2.** Cumplir los protocolos de bioseguridad adoptados y adaptados por el empleador o contratante durante el tiempo que permanezca en las

instalaciones de la empresa o lugar de trabajo y en el ejercicio de las labores.

Adoptar las medidas de cuidado de su salud y reportar al empleadores o contratante las alteraciones de su estado de salud, especialmente relacionadas con síntomas de enfermedad respiratoria.

8. ¿Qué pasa si un trabajador incumple las medidas adoptadas en el marco del protocolo de bioseguridad?

En caso, de si el empleador capacita y socializa las medidas adoptadas para el cumplimiento de la Resolución 666 de 2020, pero sus colaboradores no acatan debidamente la implementación del protocolo de bioseguridad, el empleador puede dar inicio a las actuaciones administrativas por incumplimiento, en este caso la adopción de memorandos o el inicio de un proceso disciplinario en su contra debido al incumplimiento de las normas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante tener en cuenta que los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las medidas de seguridad y salud que adopten los trabajadores, tal y como está establecido en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) el Decreto 1295 de 1994 art 22 y el Decreto 1072.

9. ¿Qué pasa si el empleador no implementa el protocolo?

La vigilancia y cumplimiento del protocolo estará a cargo de la secretaría municipal o distrital, o la entidad que haga sus veces que corresponda a la actividad económica o social. En caso de evidenciar que no se ha adoptado el protocolo de bioseguridad, estas entidades deberán informar a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, para que adelanten las acciones correspondientes en el marco de sus competencias.

Por tanto, si el Ministerio del Trabajo tiene conocimiento del incumplimiento puede iniciar un proceso administrativo sancionatorio en contra del empleador, con la posibilidad de imponer multas entre 1 y 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV)

10. ¿Cuáles son las medidas generales que deben adoptar las empresas?

Se debe implementar medidas de adecuación de los espacios de trabajo donde se disponga:

- 5.1. Lavado frecuente de manos
- 5.2. Canecas cerradas
- 5.3. Espacios para guardar elementos de protección personal
- 5.4. La correcta circulación del aire
- 5.5. Distanciamiento social de 2 metros entre trabajadores
- 5.6. Elementos de protección personal para prevención del COVID-19
- 5.7. Manejo de los tapabocas
- 5.8. Pasos para colocación y retiro de tapabocas

Asimismo, debe ejecutar **procesos de desinfección y limpieza** previa a la apertura y posterior al cierre del establecimiento de trabajo. Dicho proceso debe tener un protocolo definido de instructivos (idealmente digitales) y es esencial la desinfección de:

- 5.1. Las superficies de trabajo

- 5.2. Manejo de residuos.
- 5.3. La correspondencia
- 5.4. Las herramientas de trabajo y de uso general

Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de cada empresa deben definir los elementos de protección personal (EPP) indicados de acuerdo con la labor, a fin de prevenir contagio del virus. Estos mismo que podrán ser fijados mediante la asesoría de la ARL, y los trabajadores deberán ser capacitados en su uso y desecho o disposición para su lavado en lugares seguros.

6. Trabajo en casa

La empresa puede mantener el trabajo en casa de trabajadores que por sus funciones lo permitan. Para lo cual deben incentivar su productividad, proteger su salud mental, suministrar las herramientas necesarias para su labor y capacitarlos en autocuidado y desarrollo laboral.

7. El trabajo remoto o a distancia en personas mayores de 60 años

Frente a esto, el Ministerio de Salud y Protección Social profirió la Circular Externa 30 aclarando el trabajo remoto de trabajadores mayores de 60 años, de la siguiente manera:

- 7.1. El cumplimiento de las medidas sanitarias establecidas en los protocolos de bioseguridad debe realizarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST. Como parte de ello, los empleadores y contratantes deben desarrollar e implementar estrategias para la vigilancia de la salud de los trabajadores o contratistas, identificando:
 - 7.1.1. Los mayores de 60 años
 - 7.1.2. Trabajadores con enfermedades preexistentes entre las que se encuentran diabetes, hipertensión arterial, enfermedad pulmonar, enfermedad cardíaca, enfermedad renal y otras que afectan el estado inmunológico (cáncer, trasplantes).
 - 7.1.3. Las personas de cualquier grupo de edad incluidas las de 60 años o más que presenten morbilidades preexistentes deben ser priorizadas para realizar sus actividades laborales de manera remota o a distancia o para ser objeto de las alternativas establecidas en la Circular 33 del Ministerio del Trabajo.
- 7.2. Si una persona de 60 años o más no presenta situaciones de salud con las afecciones mencionadas previamente, la edad es un factor para evaluar por el empleador o contratante para definir si la persona realiza su actividad de manera presencial o remota.
- 7.3. Los trabajadores o contratistas que hayan sido identificados con morbilidades y las actividades que desempeñan, por su naturaleza no pueden desarrollarse de manera remota, deben ser priorizados por el empleador o contratante en los turnos o en cualquier otra forma de organización del trabajo, de tal manera que tengan un riesgo menor de contacto con otras personas. El protocolo de bioseguridad debe estar basado en 3 pilares: prevención, contención y mitigación. Todas las medidas deben estar soportadas en la correcta trazabilidad de la información de los actores intervinientes, el aislamiento social organizado



César Acero
& ABOGADOS S.A.S.

para el desarrollo de las actividades y las medidas de protección y bioseguridad.

7.4. Los trabajadores y contratistas mencionados en esta circular no deben ser discriminados por este motivo.

8. Gestión de talento humano

Las empresas pueden mantener un máximo 50 personas en la oficina por jornada laboral. Por lo tanto, pueden organizar el trabajo y horarios de alimentación por turnos; además de prohibir el ingreso de personal que presenten síntomas de gripa o cuadros de fiebre mayor o igual a 38°C.

En los sitios de trabajo se debe mantener el distanciamiento social, evitando reuniones y fomentando el uso de herramientas tecnológicas.

9. Manejo de situaciones de riesgo

La empresa debe contar con:

- 9.1.** Un plan de comunicaciones donde se divulgue información sobre medidas de prevención contra el COVID-19.
- 9.2.** Una línea de atención empresarial prioritaria para el reporte de síntomas asociados.
- 9.3.** Una base de datos actualizada con información censada de trabajadores que viven con personas mayores de 70 años y con comorbilidades.

Adicionalmente, la empresa debe monitorear el estado de salud y temperatura de todo el personal, para detectar a trabajadores que puedan estar enfermos o con síntomas de COVID-19, diseñar un protocolo de atención y respuesta ante casos confirmados y comunicarlo a las autoridades competentes.

10. ¿Qué pasos se deben seguir en caso de que una persona presente síntomas compatibles con COVID-19 en la empresa?

Si una persona presenta síntomas de COVID-19 como fiebre, tos, dificultad para respirar se cumplirá con el siguiente procedimiento:

- 10.1.** Comunicar a su jefe inmediato, verificar que está usando el tapabocas de manera adecuada y deberá ubicarlo en una zona de aislamiento identificada previamente.
- 10.2.** Conforme a los protocolos establecidos por las autoridades de salud en Colombia, deberá informar si ha viajado a zonas consideradas como focos de infección o ha estado en contacto estrecho (a menos de 2 metros por más de 15 minutos) con un caso confirmado de COVID-19.
- 10.3.** La empresa debe reportar el caso a la EPS y a la secretaria de salud que corresponda para que evalúen su estado de salud, quienes determinarán si se debe trasladar a su casa con un aislamiento preventivo para síntomas leves y en el caso de dificultad para respirar, dolor en el pecho o convulsiones lo deben trasladar a un centro médico en una ambulancia de forma inmediata.
- 10.4.** Si el trabajador se encuentra en su casa y presenta síntomas de fiebre, tos, dificultad para respirar o un cuadro gripal, deberá contactarse telefónicamente con su jefe inmediato para poner en su conocimiento la situación y tanto el empleador como el trabajador deberán reportar el caso a la EPS y a la secretaria de salud que corresponda para que evalúen su estado.

- 10.5.** Realizar una lista con todas las personas que han estado en contacto estrecho (a menos de 2 metros por más de 15 minutos) con el caso confirmado en los últimos 14 días. Dicha lista se entregará a la secretaria de salud correspondiente para dar seguimiento y los contactos identificados estarán en aislamiento preventivo por 14 días. Este grupo de personas deberán reportar el cambio de su condición en la aplicación CoronApp.
- 10.6.** Se deben limpiar y desinfectar con alcohol al 70% de manera frecuente, todas las superficies, los puestos de trabajo, espacios comunes y todas las áreas del centro de como: pisos, paredes, puertas, ventanas, divisiones, muebles, sillas, y todos aquellos elementos con los cuales las personas tienen contacto constante y directo como computadores, teclados, mouse, teléfonos, auriculares, en especial las superficies con las que ha estado en contacto el paciente.
- 10.7.** Las áreas como pisos, baños, cocinas se deben lavar con un detergente común, para luego desinfectar.
- 10.8.** El personal de limpieza utilizará equipo de protección individual adecuado dependiendo del nivel de riesgo que se considere en cada situación.
- 10.9.** Identificar las áreas, superficies y objetos usados por la persona con sospecha de caso y realizar la limpieza y desinfección de manera inmediata.
- 10.10.** Se debe garantizar que el personal se pueda realizar el lavado de manos por los menos 6 veces al día, y que se cuente con los insumos agua limpia, jabón y toallas de un único uso.
- 10.11.** Asegurarse de reportar los casos sospechosos de contagio con el COVID-19 a las entidades correspondientes: secretaria de salud distrital, departamental o municipal, a la EPS del trabajador y a la ARL.

De manera definitiva, invitamos a cada uno de los empleadores a que mantengan todos los protocolos actualizados frente a las medidas de bioseguridad, ello con el objetivo de procurar el cuidado integral de sus colaboradores, y de atender a cada una de las sugerencias que a emitido el Ministerio de salud propendiendo así por una óptima condición laboral.

Fuentes: [Resolución No. 666 de 2020](#), [Decreto 539 de 2020](#), [Circular No. 30 de 2020](#), [Código Sustantivo del Trabajo](#).