

TRABAJO REMOTO PERSONAS MAYORES A 60 AÑOS Y/O CON MORBILIDADES RESOLUCIÓN 666 DE 2020 MINISTERIO DE SALUD

La Resolución 666 de 2020, mediante la cual se hace la implementación del protocolo general de bioseguridad, trae consigo la realización de varias actividades, tanto operativas como de ingeniería, a cargo de los empleadores a nivel nacional, tendientes a mitigar y controlar el riesgo producido por la eventual exposición al virus COVID 19.

Una de tantas actividades que se imponen, es la estructuración de un censo en donde se caractericen condiciones de movilidad, de estado de salud y edad de los trabajadores, esto con el fin de identificar morbilidades o factores de susceptibilidad que hagan más gravosa la situación médica y que potencien un eventual contagio.

Sin embargo, la instrucción estaba lejos de realizar solamente un censo, pues se incluyó el siguiente condicionamiento en el numerar 4.1.1 referente al trabajo remoto o a distancia:

“Los mayores de sesenta años y trabajadores que presenten y trabajadores que presenten morbilidades preexistentes identificadas como factores de riesgos para COVID-19 deberán realizar trabajo remoto. Es responsabilidad de los empleadores realizar el análisis de reconversión laboral de acuerdo con las condiciones y viabilidades del proceso productivo para aquellos casos que requieran permanecer en aislamiento preventivo”

Dando una lectura estricta del anterior postulado, implicaba que por cuenta de una norma sanitaria, aquel trabajador que fuera identificado con enfermedades tales como EPOC o asma; pacientes cardiovasculares, personas inmunosuprimidas o con enfermedades autoinmunes, ser mayor de 60 años, etc., debía quedarse en trabajo en casa, como medida de prevención.

En este contexto, el Ministerio de Salud mediante la circular externa 030 de 2020 manifestó que el alcance de dicha disposición debe ser entendida de la siguiente manera:

- Los trabajadores mayores a 60 años o con morbilidades deben ser priorizados en trabajo en casa.

- En caso de que por la naturaleza propia del trabajo dicha situación no se pueda ejecutar, se deberá realizar el análisis de reconversión laboral tendiente a asignarlos en un puesto de trabajo con un mínimo de contacto de persona a persona y con turnos preferentes y especiales.
- La monitorización de estos trabajadores debe ser de carácter permanente y especial, esto dado que en caso de un contagio deberá actuarse a nivel médico- clínico con celeridad en función de evitar tratamiento hospitalario o el agravamiento de la condición de la condición de salud.
- Se reitera que en caso de tener que implementar el aislamiento preventivo obligatorio por contacto con una persona sospechosa o confirmada por COVID-19 se deben dar alcance a las medidas contenidas en la circular 033 de 2020 emitida por el Ministerio del Trabajo.

De esta forma se sostiene que si bien estamos de cara a la adecuación jurídico laboral de normas de salud pública, estas no deben desconocer que hay actividades que en su mayoría no pueden realizarse desde la casa y que por lo tanto la primera y única opción no puede ser la limitación total de la movilidad. Así las cosas, cuando sea posible que se establezcan controles que mitiguen la exposición al riesgo de contagio en el sitio de trabajo de manera específica, atendiendo a la situación puntual de este tipo de población, se podrá permitir el trabajo y no necesariamente desde casa.

Por: Oscar Coy
ocoy@scolalegal.com
Mayo 12 de 2020