



**Análisis de las modificaciones y adiciones en
materia de prevención y promoción de los riesgos
laborales para trabajadores en riesgo de
exposición a Covid-19 y los controles que se
ejercieron en Santa Marta**

**María Fernanda Parra Esquea
Keiner José Orozco Taibel**

**Universidad del Magdalena
Facultad de Humanidades
Programa de Derecho
Santa Marta, Colombia
2020**

**Análisis de las modificaciones y adiciones en
materia de prevención y promoción de los riesgos
laborales para trabajadores en riesgo de
exposición a Covid-19 y los controles que se
ejercieron en Santa Marta**

Autor(es):

**María Fernanda Parra Esquea
Keiner José Orozco Taibel**

Monografía presentada como requisito parcial para optar al título de:
ABOGADO

Director (a):

**Tatiana De Jesús Hernández Antequera
Abogada Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social
Magíster en Derecho**

Línea de Investigación:

Investigación Jurídica en Seguridad Social

Universidad del Magdalena
Facultad de Humanidades
Programa de Derecho
Santa Marta, Colombia
2020

Nota de aceptación:

Aprobado por el Consejo de Programa en cumplimiento de los requisitos exigidos por el Acuerdo Superior N° 11 de 2017 y Acuerdo Académico N° 41 de 2017 para optar al título de abogado del Programa de Derecho de la Universidad del Magdalena

Jurado

Jurado

Santa Marta, ____ de ____ de _____

Dedicatoria

A nuestros padres difuntos, madres y hermanos.

Agradecimientos

A la Universidad del Magdalena y el Programa de Derecho por la educación que nos han brindado, gracias a este trabajo investigativo nuestras competencias empiezan a materializarse en este que es un abre bocas de todas aquellas capacidades adquiridas durante el pregrado y la opción de grado realizado, que nos permite desenvolvernos en una problemática específica y nos faculta para crear conocimiento. Este trabajo de investigación representa el deseo y sacrificio para poder llegar a la superación.

Gracias a todos los docentes que hicieron parte de nuestro proceso formativo pues fueron pieza clave y ejemplo de quienes vamos a ser como profesionales, especialmente a nuestro director de programa Christian Rodríguez y a quien fue nuestro tutor durante el desarrollo de este trabajo la abogada y docente Tatiana Hernández.

Resumen

La protección que establece la Carta Política frente al trabajo, no solo implica el derecho que tiene una persona al ejercicio de una actividad productiva, también se refiere a la facultad de trabajar bajo condiciones dignas y justas que garanticen la seguridad para prevenir enfermedades o accidentes generados con ocasión a su entorno laboral. El presente trabajo monográfico descriptivo analiza las modificaciones y adiciones que se hicieron a las normas colombianas en materia de prevención de riesgos y promoción de la salud en el 2020, debido a la exposición de riesgo que tienen los trabajadores a causa del COVID-19 en sus sitios de trabajo; así como también se explican los controles que se han venido ejerciendo en la ciudad de Santa Marta respecto a la problemática sanitaria, para lo cual, se mostraron una serie de argumentos jurídicos que entran a delimitar el riesgo, su clasificación y los niveles de prevención para el mismo. La metodología se ejecutó a través de la investigación aplicada, el tipo de estudio jurídico-descriptivo, compuesto por el método analítico y las técnicas como la revisión bibliográfica y la selección de recursos documentales en bases de datos y páginas web de relevancia jurídica.

Palabras claves: Prevención, promoción, riesgos laborales, salud, trabajador, COVID-19.

Abstract

The protection of the Constitution against work, not only implies the right that a person has to carry out an activity, it also refers to working under decent and fair conditions that guarantee safety to prevent diseases or accidents. This descriptive work analyzes the modifications that were made to the Colombian regulations on prevention and promotion in 2020, due to the risk exposure that workers have due to COVID-19 in their workplaces; as well as the controls that have been exercised in Santa Marta are explained, for which, the risk, its classification and the levels of prevention were shown. The methodology consists of applied research, the type of legal-descriptive study, the analytical method and techniques such as bibliographic review and the selection of information in databases and legal web pages.

Keywords: Prevention, promotion, occupational risks, health, worker, COVID-19.

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	VI
Tabla de Contenido	VII
Tabla de figuras	IX
Introducción	10
Marco Teórico.....	12
Planteamiento del Problema.....	15
Hipótesis.....	16
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos específicos	17
Justificación.....	18
Metodología	19
Capítulo I	20
Fundamento constitucional del derecho al trabajo y definiciones acerca de la prevención y promoción de la salud en el Derecho	20
Base constitucional sobre el derecho al trabajo	21
¿Qué es la prevención de riesgos y la promoción de la salud en el Derecho Laboral?	23
Principios que garantizan la seguridad social según argumentos doctrinales.....	24
Capítulo II	28
Prerrogativas legales en Colombia acerca de la prevención de riesgos y promoción de la salud, adiciones en atención al nuevo virus Covid-19	28
Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.....	29
Accidente de trabajo de acuerdo a la Ley 1562 de 2012.....	30
Enfermedad laboral según la Ley 1562 de 2012.....	30
Objetivo principal de la Ley 1562 de 2012 y los cambios que trajo respecto al Decreto 1295 de 1994.....	30

Trabajadores independientes de acuerdo a la Ley 1562 de 2012.....	32
¿Qué actividades de promoción y prevención desarrolla el Sistema General de Riesgos en Colombia?	32
Prevención y promoción de la salud en la Ley 9 de 1979.....	33
Modificaciones y adiciones al Sistema de Riesgos Laborales en atención a el virus Covid- 19 en el 2020	34
Capítulo III	36
Clasificación de los riesgos laborales, riesgos de exposición y niveles de prevención	36
Clasificación de los riesgos laborales	37
Clasificación del riesgo por exposición laboral a causa del virus Covid- 19 en el 2020	38
Riesgo de exposición bajo.....	39
Riesgo de exposición medio.	39
Riesgo de exposición alto.....	40
Riesgo de exposición muy alto.	40
Niveles de prevención de riesgos.....	42
Salud de los trabajadores como un plan de acción mundial.	43
Capítulo IV	44
Acciones de control y prevención adelantadas por la Alcaldía de Santa Marta en atención a la emergencia sanitaria dada por el Covid-19.....	44
¿Cuáles han sido las medidas implementadas en Santa Marta para el control y contención del virus Covid-19?	45
Medidas adoptadas en Santa Marta para la seguridad y salud de los trabajadores en atención al virus Covid-19	48
Conclusiones	52
Bibliografía	54

Tabla de figuras

Figura 1- Principios mínimos para garantizar el derecho al trabajo de acuerdo al artículo 53 de la Constitución Política. Fuente: Elaboración propia.....	22
Figura 2- Principios que garantizan la Seguridad Social. Fuente: Elaboración propia.....	27
Figura 3- Tipos de riesgos laborales. Elaboración propia.....	37
Figura 4 Pirámide sobre los riesgos de exposición laboral al Covid -19. Fuente: Occupational Safety & Health Administration (2020).....	38
Figura 5- Marco de Referencia. Fuente: Medina & Scasso (2020).....	41
Figura 6- Acciones para disminuir efectos negativos de acuerdo a la Circular 0018 del 2020. Fuente: Elaboración propia.	49
Figura 7- Medidas temporales adoptadas en la Circular 0018 de 2020. Fuente: Elaboración propia.	50

Introducción

El trabajo es la actividad que hace parte de la vida cotidiana del ser humano, es su manera de adquirir experiencia, conocimiento, remuneración, estabilidad y bienestar, influye de manera directa en el resto de deseos que tienen las personas porque a través de él y de sus resultados, es posible avanzar en la superación tanto profesional como socioeconómica. Sin embargo, también puede representar peligros, accidentes, lesiones y enfermedades que afectan la productividad para las personas que lo realizan, esto va a depender de las condiciones laborales o del entorno al que se encuentran expuestas por el cumplimiento de sus responsabilidades frente al empleador.

En atención a dicha problemática, surge como solución la promoción de la seguridad y la salud; objetivos que construyen una cultura consolidada en entornos laborales donde los trabajadores gozan de salud y el principio rector a tener en cuenta, es el trabajo seguro en todas las áreas o lugares donde labora personal empleado.

Esta promoción de entornos saludables para los trabajadores, es una iniciativa que también ha adoptado el Gobierno Nacional en Colombia través de normas como la Ley 1562 de 2012, pues la preocupación de las instituciones estatales ha sido brindar especial protección a este grupo poblacional para que se garanticen las condiciones laborales justas que contemplan el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia. Además del cumplimiento de normativas internacionales adoptadas por organizaciones mundiales que se han pronunciado a favor de los trabajadores para la preservación de su salud y la mejora de las condiciones de trabajo (Álvarez Torres & Riaño Casallas, 2018).

Sin embargo, aún con todas estas prerrogativas legales para la evaluación de los riesgos laborales, aparece en el 2020 una nueva problemática que se convierte en un desafío a nivel de prevención de riesgos para garantizar la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo, dicho asunto corresponde a la llegada del virus Covid-19 a todos los países del mundo, creando pánico y temor por ser un virus altamente contagioso que afecta de manera significativa la salud a tan alto grado que podría provocar la muerte a la persona que lo contraiga.

En concordancia con lo anterior, el presente trabajo está orientado a determinar y analizar cómo el Gobierno Nacional afrontó esta problemática sanitaria en materia de prevención de riesgos, que tipo de actos administrativos fueron emitidos para salvaguardar la salud pública y mediante ellos, cuales han sido las modificación o adiciones que se han implementado en las normas colombianas del Sistema General de Riesgos Laborales; además, observar las políticas públicas en Santa Marta, no sin antes describir la prevención del riesgo y hacer una retrospectiva del contenido normativo que regula la seguridad social bajo el mandato legal de la prevalencia del derecho al trabajo establecido por la Carta Política en su artículo 27.

También dentro del presente trabajo se expone la clasificación del riesgo dada por la Ley 1295 de 1994 y se procede a explicar la pirámide de exposición de los trabajadores, creada por la Administración en Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA) en atención del virus Covid-19. Esto con el fin de mostrar cuales son las labores que tienen un grado alto de exposición al virus en función de las tareas que desempeñan y el contacto con personas que podrían estar contagiadas.

Otro punto importante dentro del análisis investigativo, son los niveles de prevención de riesgos que han sido establecidos por la Organización Mundial de la Salud (1998), para prevenir el contagio masivo de enfermedades infecciosas y también para controlar dichas enfermedades, bajo procedimientos médicos correctos que impidan la aparición de secuelas en las personas.

El proyecto goza de relevancia jurídica, pues deja como resultado un aprendizaje enriquecedor frente a la seguridad y salud como principales preocupaciones del Estado y del Mundo; se desarrolló bajo los criterios de la investigación aplicada, el tipo de estudio jurídico- descriptivo y por último el método de investigación analítico, bajo técnicas de recolección de información como la revisión bibliográfica de documentos, leyes, decretos, etc., y la búsqueda en bases de datos o páginas web jurídicas. Dicha metodología permitió observar como las instituciones del gobierno lograron adoptar medidas inmediatas para la prevención del contagio, tanto en entornos laborales como en espacios públicos y a que grados podrían estar expuestos los trabajadores al momento de cumplir con sus obligaciones frente al empleador. Por esta razón el análisis del Sistema General de Riesgos Laborales es tan importante, debido que podría estar en constante actualización a causa de nuevas apariciones de enfermedades o accidentes que pueden afectar la salud y la vida de las personas en sus actividades.

Marco Teórico

El marco teórico de presente trabajo tiene su fundamento principal en aquellas normas que se expidieron inicialmente con la finalidad de reglamentar la seguridad y salud de los trabajadores en Colombia. La primera de ellas, que tuvo acercamiento frente al tema en cuestión, fue el artículo 44 de la Constitución Política de 1886, el cual rezaba que todas las personas podían tener acceso a un oficio u ocupación y frente a ello las autoridades debían inspeccionar que se cumplieran las normas de moralidad, seguridad y salubridad en dichas actividades; esta norma fue derogada más tarde por la actual Constitución Política de 1991 la cual en su artículo 25, contempla al trabajo como un derecho que deben recibir las personas y que el Estado debe velar por su protección garantizando condiciones dignas y justas.

Posteriormente a ese primer acercamiento que hace la Constitución Política de 1886, surge la Ley 57 de 1915 o más conocida como la Ley Uribe-Uribe, mediante la cual aparecieron las primeras propuestas legislativas sobre los infortunios o accidentes que podrían sufrir los trabajadores dentro del cumplimiento de sus funciones laborales, esta ley contempla el accidente de trabajo como un suceso repentino a causa de la actividad laboral y describe que produce una lesión, daño o perturbación de quien la ejecuta.

Es importante resaltar dentro del presente estudio que en esta norma aún no se había desarrollado completamente el concepto de enfermedad laboral y por lo tanto solo se asociaba el mismo a la ocurrencia de un suceso o siniestro que causara la afección, diferencia relevante con respecto a la ley que regula el Sistema General de Riesgos Laborales en la actualidad, es decir la Ley 1562 del 2012 que además de comprender el concepto de enfermedad laboral, incluye la prevención de riesgos y la promoción de la salud como pilares importantes dentro del sector laboral.

Mas adelante en Colombia se empezaron a ratificar convenios técnicos de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales tocaban aspectos como los horarios de trabajo, el trabajo nocturno, las indemnizaciones por accidentes laborales, las enfermedades profesionales y entre otros que sirvieron de base fundamental para la adopción de normas posteriores como la Ley 6 de 1945 (Álvarez Torres & Riaño Casallas, 2018).

La Ley 6 de 1945 era reconocida como la Ley General del Trabajo, esta norma trajo consigo disposiciones que fundamentaron a las asociaciones entre profesionales, a los conflictos colectivos y a las convenciones de trabajo; de esta manera, se pudo facilitar la creación de dos instituciones destinadas en ese momento para cubrir los asuntos laborales, las cuales eran la Caja de Previsión Social para la atención de los empleados oficiales y el Seguro Social a través de la Ley 90 de 1946 para trabajadores del sector privado (Álvarez Torres & Riaño Casallas, 2018).

Posteriormente, para la década de 1950 surge la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, como norma que trajo consigo al tema laboral nuevas directrices frente a los tipos de contratación, las jornadas laborales, prestaciones asistenciales y económicas por enfermedades laborales o accidentes y medidas de seguridad e higiene en el entorno laboral. Este código fue creado bajo la finalidad de establecer relaciones laborales justas entre empleadores y trabajadores, es decir este dado para que exista una coordinación económica equitativa entre ambas partes (Decreto Ley 2663, 1950).

La seguridad social y los riesgos laborales como componente relevante dentro de las normas laborales en Colombia, tuvo su auge a partir de las dos décadas siguientes a la promulgación del Código Sustantivo de Trabajo. Dentro de ese marco histórico el país ratificó varios convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo mediante los cuales en uno de ellos se reglamentaba la prevalencia de la seguridad y la salud en los entornos laborales (Convenio C102, 1952).

En concordancia con lo anterior, muchos de los aspectos que fueron fundamentales dentro de la incidencia que tuvo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el derecho laboral colombiano fueron aquellos temas relacionados con el trabajo forzoso previsto en el Convenio C029 (1930), la remuneración en condiciones dignas dada en el Convenio C100 (1951), la libertad sindical expresa en el Convenio C087 (1948), el descanso semanal observado en el Convenio C106 (1957), la negociación colectiva descrita en el Convenio C154 (1981), y por último las vacaciones pagas contempladas en el Convenio C052 (1936). Dichas prerrogativas se han consolidado como las bases de las normas internas del país, pues todos los Gobiernos alrededor del mundo han buscado la forma desarrollar nuevas garantías en beneficio de las personas, medidas en las que los agravios y desigualdades van quedándose atrás; para el sector laboral también ha sido así en búsqueda de sostenibilidad a través de un equilibrio justo entre las partes involucradas.

Por otro lado, según ciertos lineamientos establecidos por el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados parte como Colombia, están en la obligación de reconocer dentro de su legislación interna el derecho a salud en el trabajo se reconoce como un derecho fundamental protegido por todos los estamentos internacionales. Este acuerdo entre naciones no solamente promueve la seguridad y la higiene en el trabajo, sino también las condiciones de trabajo equitativas bajo una buena remuneración, un salario digno sin distinciones de ninguna especie, el descanso y la igualdad para todos los trabajadores promovidos (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976).

A partir de todas las normas nacionales e internacionales previstas, surge entonces dentro de Colombia, el marco legislativo oficial sobre seguridad social frente a los trabajadores. Es entonces la Ley 9 de 1979 que se encuentra aún vigente, la que enmarca las medidas sanitarias frente al medio ambiente, la salud ocupacional, el suministro de agua, entre otros aspectos; la norma expone la preservación, conservación y mejoramiento de la salud a través de cuidados que se deben tener en cuenta en los lugares de trabajo, es por esta razón que es una de las prerrogativas legales más importantes al momento de analizar el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

En concordancia con lo anterior, realizan su aparición las normas que finalmente reglamentan en el tiempo actual los riesgos laborales en Colombia, la primera corresponde al Decreto 1295 de 1994, pues le da origen al Sistema de Seguridad Social Integral, teniendo en cuenta que sostiene la organización de las reglas interpuestas por la Ley 100 de 1993, la cual entro a regular los aspectos relacionados a la salud, las pensiones y los riesgos profesionales; la segunda corresponde a las modificaciones realizadas frente a las prerrogativas del primer decreto, pues introduce especificaciones sobre la prevención del riesgo y la promoción de la salud en el país, además de establecer el Sistema General de Riesgos Laborales, ampliándose de esta manera el campo de acción generando cobertura a todo tipo de trabajadores, tanto dependientes como independientes e informales (Álvarez Torres & Riaño Casallas, 2018).

Planteamiento del Problema

Partiendo del entendido en el que la prevención de riesgos y la promoción de la salud son una de las principales preocupaciones del Estado reglamentada en la Ley 1562 de 2012 y considerando la afectación actual que ha causado la aparición del virus Covid-19 en el mundo, se formula el siguiente cuestionamiento: ¿Qué tipo de medidas, adiciones o modificaciones han sido establecidas por el Gobierno Nacional, en atención al Covid-19, frente a los preceptos legales que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia y que acciones de control se han implementado en Santa Marta?

Este cuestionamiento es de gran importancia, debido que actualmente la exposición al riesgo de contagiarse con la enfermedad infecciosa Covid-19, es una amenaza latente para las personas dentro de sus entornos laborales, pues el manejo de los mismos implementos por parte de un grupo de trabajadores, el contacto prolongado con varias personas y las reuniones laborales en espacios reducidos, son actividades del día a día en los entornos de trabajos que arrojan una gran probabilidad de transmisión.

En ese sentido, ya han sido adoptadas de manera general por la Organización mundial de la salud (OMS), medidas de bioseguridad alrededor del mundo para contener la propagación del virus, sin embargo, resulta inquietante estudiar que acciones se han implementado en Colombia y en la ciudad de Santa Marta en materia de seguridad social, para que las Administradoras de Riesgos Laborales puedan realizar un proceso de gestión y atención en los trabajadores afectados por dicha afección.

Hipótesis

La prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud son disciplinas que están encaminadas a construir una cultura de lugares de trabajo saludables, donde la seguridad laboral es un objetivo a perseguir para garantizar el bienestar de los trabajadores, que al final de cuentas son el impulso de la economía y desarrollo de un país ante el mundo. Por esta razón, las instituciones del Estado deben velar por la protección del derecho al trabajo que manifiesta la Constitución Política de Colombia en su artículo 25, donde se implementen políticas públicas y modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales, para que las condiciones de trabajo se establezcan de manera justa y digna, sobre todo si existe una exposición a un accidente o una enfermedad como lo es el Covid-19; teniendo en cuenta que es un virus altamente contagioso, que afecta en muchos casos la vida de las personas y que se transmite de manera más rápida en los lugares reducidos como lo son los sitios de trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar un análisis de derecho sobre las modificaciones y adiciones en materia de prevención y promoción de los riesgos laborales, para trabajadores en riesgo de exposición al virus Covid-19 y su ejecución en la ciudad de Santa Marta.

Objetivos específicos

1. Comprender las definiciones de prevención y promoción en el derecho laboral y reflejar su legislación.
2. Analizar las normativas que modificaron y adicionaron la prevención y promoción de los riesgos laborales a causa del Covid-19 en este 2020.
3. Mostrar la pirámide de riesgos laborales, la clasificación del riesgo por exposición y los trabajadores que comprenden cada nivel de riesgo.
4. Conocer las acciones de control y prevención que adelanto la Alcaldía de la ciudad de Santa Marta.

Justificación

La temática abordada a través de monografía jurídica posee pertinencia social, pues desde que el ser humano ha realizado una labor o trabajo, se ha visto expuesto a una multitud de condicionantes para su salud, ya sea por sufrir accidentes o contraer enfermedades nuevas, o por provocar el empeoramiento de las condiciones de salud de la persona. El trabajo es algo inherente al desarrollo y modo de sustentación del ser humano, con el que consigue los medios para cubrir sus necesidades básicas y posteriormente llenar otros aspectos de su vida y de los que le rodean.

La salud y el trabajo están íntimamente ligados dentro de ese ámbito social, ya que el trabajo supone una parte importante en la vida de las personas, y por lo tanto lo que afecte al trabajo incidirá plenamente en la salud, al igual que lo que afecte a la salud lo hará sobre el trabajo. El trabajo puede tener una vertiente negativa en la salud cuando no se desarrolla en las condiciones adecuadas o en un ambiente insalubre (García, 2017).

Todos los años suceden miles de accidentes, enfermedades e incluso muertes derivadas del trabajo, de ahí nació la intención de realizar esta investigación, enfocada en lo que a la prevención de riesgos laborales se le denomina riesgo profesional, sobre todo en un tiempo determinado como lo ha sido el año 2020 y la aparición del Covid-19 hasta la fecha, un reto en su totalidad para la prevención en el derecho laboral. Es preciso recordar que el beneficio será mutuo: aquel trabajador que tenga salud con su trabajo será un trabajador más feliz, un trabajador más sano y contento será más productivo para la empresa, lo que hace este tema de suma importancia no solo para los trabajadores sino también para los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Metodología

El presente trabajo se desarrolló bajo la modalidad de monografía jurídica, basada en los puntos claves y preceptos legales que versan sobre la prevención de riesgos y promoción de la salud frente a trabajadores expuestos al virus Covid-19 en el 2020. El tipo de investigación jurídica que se utilizó, fue la investigación aplicada, debido que mediante esta se postularon fundamentos de derecho que dieron respuesta al problema planteado en función del fenómeno social dado por la pandemia a raíz del primer brote del virus Covid-19 en Colombia y el mundo; por tanto, esta misma en atención a lo expuesto se denomina investigación socio-jurídica.

El tipo de estudio que se implementó fue el jurídico- descriptivo en función del método de investigación analítico. Dentro de este se utilizaron fuentes de información primaria, como lo son la Ley, los decretos y la Constitución Política de Colombia, también se hizo uso de las fuentes secundarias como la doctrina, la jurisprudencia y los pronunciamientos de organizaciones internacionales frente al tema.

Por último, para lograr la estructura metodológica mencionada anteriormente se pusieron en práctica las siguientes etapas dentro del proceso investigativo: inicialmente se tuvo en cuenta la observación de los parámetros o lineamientos del proyecto de investigación, en segundo lugar la selección del tema y el planteamiento del problema jurídico, en el tercero el uso de técnicas de recolección de información como la revisión bibliografía de leyes, jurisprudencia, doctrina, documentos, etc., además de la búsqueda en bases de datos o páginas web de relevancia y en cuarto lugar la sistematización de toda la información en un trabajo final.

Capítulo I

Fundamento constitucional del derecho al trabajo y definiciones acerca de la prevención y promoción de la salud en el Derecho

Introducción:

La Constitución Política es la base fundamental de la legislación en el orden jurídico colombiano, por lo tanto, a partir de ella se desenvuelven las normas correspondientes a los derechos de las personas en su entorno de trabajo y por consecuencia, esto influye en aspectos referente a la prevención de los riesgos y la promoción de la salud en el derecho laboral. Por esta razón, en el presente capítulo se menciona de manera inicial la base constitucional de la temática, la cual es el artículo 25 de la Carta Política; hace referencia al derecho al trabajo y la responsabilidad que tiene el Estado de garantizar que esta actividad goce de especial protección para que los trabajadores tengan condiciones justas y dignas al ejercerla.

Posteriormente de abordar esta premisa, se explican las definiciones correspondientes a la prevención de riesgos y a la promoción de la salud en el marco del derecho laboral. La primera hace referencia a la disciplina que tiene como finalidad promover la mejora de la seguridad y salud de las personas en su entorno laboral; esto lo que quiere decir es que es necesaria la aplicación de medidas que eviten a toda costa el surgimiento de ciertos riesgos que pueden afectar a estas personas en el cumplimiento de sus funciones, de esta manera, teniendo en cuenta lo ya mencionado, se garantiza el cumplimiento del mandato constitucional al velar las condiciones justas y dignas de los trabajadores.

Este capítulo va encaminado a explicar primordialmente en qué consisten la prevención y promoción de riesgos laborales, pues es fundamental conocer sus definiciones para más adelante entender la aplicación de las medidas respecto al tema en torno a la actualidad y a lo que ocurre en el mundo por el virus Covid-19.

Base constitucional sobre el derecho al trabajo

Colombia a partir de la Constitución Política de 1991, se consolidó como un Estado Social de derecho, el cual fue un concepto que trajo consigo que el trabajo fuera reconocido como un deber, un principio y un derecho. ¿Por qué se considera de esta manera?, en el preámbulo de la Carta Magna se menciona el trabajo como un principio base que ayudó a que se concibiera el estado social de derecho, pues expresa que se decreta esta norma con la finalidad de asegurar a los integrantes de la Nación, la vida, la convivencia, la justicia, el trabajo, el conocimiento, la igualdad, la paz y la libertad, dentro de un sistema jurídico, democrático y participativo que vele por el orden político, económico y social del territorio (Const.,1991).

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (1991) menciona que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (p. 4). Esto es el fundamento principal del que parten todas las normas acerca del trabajo en Colombia, lo cual quiere decir que todas ellas van encaminadas al cumplimiento imperativo del mandato constitucional, pues lo que se busca en todo momento, es garantizar unas condiciones favorables para el trabajador en la que no se vea expuesto a situaciones que imposibiliten u obstaculicen la realización satisfactoria de sus funciones de trabajo.

Frente a esto la Corte Constitucional en sentencia con número de expediente T-581 (1992), fue muy enfática en expresar que el trabajo es un factor fundamental en los procesos económicos y sociales que desarrolla la Nación, por ese motivo resulta supremamente importante en la sociedad, debido que posibilita la obtención de medios de subsistencia y la calidad de las condiciones, para que así el mayor número de la población genere ingresos que finalmente lleven al país a un desarrollo económico sostenible. La misma corporación mencionó en sentencia del 2020 que el derecho al trabajo goza de gran importancia debido que el artículo 53 de la Constitución Política enlista una serie de principios mínimos para garantizar este derecho, los cuales son: la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración vital proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos que consagra la Ley, la facultad de transigir y conciliar los derechos inciertos, entre otros que se van a observar en figura postulada a continuación (Corte Constitucional, expediente C-171, 2020).

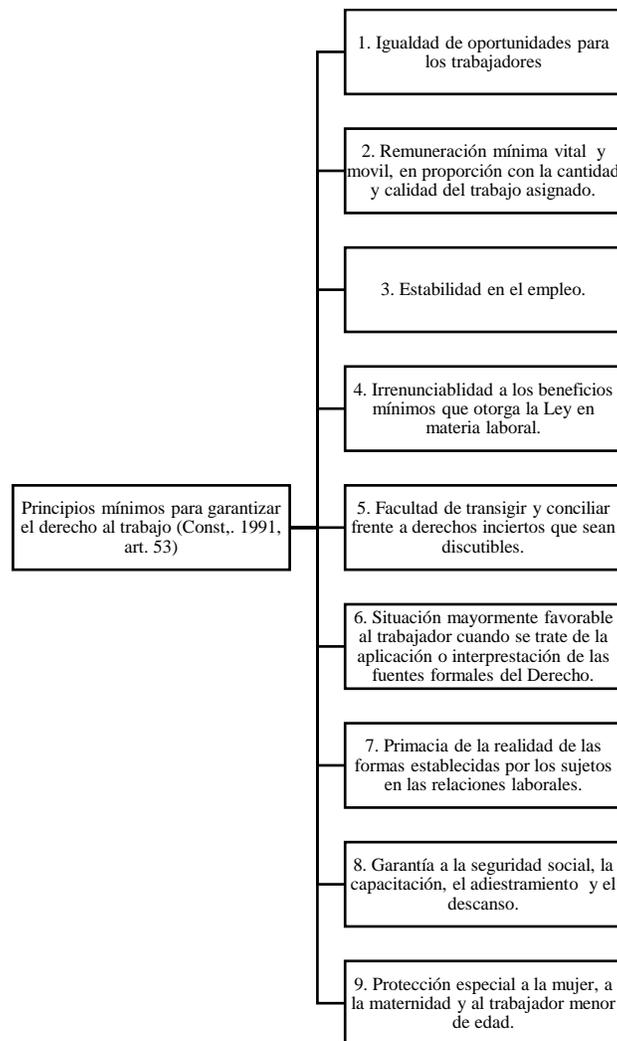


Figura 1- Principios mínimos para garantizar el derecho al trabajo de acuerdo al artículo 53 de la Constitución Política. Fuente: Elaboración propia.

De la misma manera, también en el marco de los tratados internacionales que hacen parte del bloque constitucional, el cual es descrito por la Constitución Política de Colombia en su artículo 93; la Organización Internacional del Trabajo ha establecido convenios con diferentes países, entre ellos Colombia, en los cuales se promueven los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo digno para mejorar la protección social y fortalecer diálogos enfocados a abordar temas del trabajo (Convenio C155, 1981).

¿Qué es la prevención de riesgos y la promoción de la salud en el Derecho Laboral?

La prevención de riesgos y la promoción de la salud corresponde a aquellas disciplinas encaminadas a promover la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de sus funciones laborales. Esto se da bajo la aplicación de una serie de medidas y actividades que son necesarias para prevenir la ejecución de algunos riesgos que se pueden presentar de acuerdo a las condiciones de trabajo a las que estas personas están sometidas; por esta razón, la herramienta primordial para determinar estos riesgos es la evaluación de los mismos a cargo de personal especializado en cada una de las instituciones de trabajo, más específicamente los técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales (OSALAN, 2020).

En ese sentido se va a entender como riesgo laboral, la posibilidad de que una persona en su entorno laboral sufra un riesgo o un perjuicio a causa de las condiciones de trabajo a las que está sometido, estos perjuicios podrían ser enfermedades, patologías, accidentes o lesiones que son sufridas por el trabajador a consecuencia del trabajo. Así lo ha denominado la Corte Constitucional en su pronunciamiento del 2013, debido que establece que el Sistema General de Seguridad Social, el cual es el instrumento que utiliza el Estado para la prevención y la promoción de la salud, con respecto a dichos riesgos, tiene por objeto enfrentar las contingencias propias de un accidente de trabajo que cause una lesión o de una enfermedad laboral, es decir, las entidades deben asegurar el pago de prestaciones sociales y trasladar el riesgo a entidades especializadas en su administración a través de una cotización que los empleadores o estas instituciones deben pagar (Corte Constitucional, expediente T-582, 2013).

En otras palabras, la prevención de riesgos y la promoción de la salud corresponde a la obligación del Estado de prevenir que los trabajadores en sus instituciones de trabajo sufran perjuicios de acuerdo a las condiciones o funciones que conllevan y que deban asumir bajo su propio gasto el pago de los tratamientos o tramites en salud que esto acarrea, es decir, el Sistema General de Seguridad social como instrumento legal del Estado, protege los derechos de los trabajadores para que así el empleador tenga la responsabilidad de suministrar aportes en Seguridad Social con el objetivo de prever los riesgos y que de suceder un accidente laboral o una enfermedad, ya exista un fondo para cubrirlos.

En ese sentido es necesario observar la prevención de riesgos y promoción de la salud como una ética de equidad, debido que se considera como la medida más justa para los trabajadores, aquella que distribuye las responsabilidades y las culpas de manera equitativa entre los generadores del riesgo. Lo cual quiere decir que algunos argumentos doctrinales y jurisprudenciales se han destacado por establecer como necesarios unos principios dentro de la seguridad social, como lo son la indemnidad, la integridad – continuidad, la no discriminación y la estabilidad, mediante los cuales judicialmente se ha intentado mejorar las condiciones laborales, de vida y de seguridad ocupacional de los ciudadanos (Moreno & Hidalgo Oviedo, 2013).

En concordancia con la idea anterior, el riesgo que surge de una relación laboral no puede ser de ninguna manera ajeno a las contingencias sociales que tienen las personas con menos recursos, pues muchas de estas no se encuentran en condiciones económicas solventes para enfrentar el infortunio que surge del cumplimiento de las funciones dentro de una relación laboral y que se dio debido a la actividad que realiza, por tal razón el empleador se encuentra en una mejor posición económica para superar el riesgo y garantizar la salud del trabajador en condiciones justas.

De esta manera teniendo en cuenta todo lo anteriormente mencionado, se denota la importancia de la prevención del riesgo y la promoción de la salud en el sector laboral debido que es una medida que implementa un Estado para generar empleo y hacer del trabajo una actividad bajo condiciones de justas y agradables, con lo mismo generar ingresos y contribuir al desarrollo económico de la Nación; precisamente por ese motivo se encuentra normativizado cada uno de sus aspectos en el Sistema General de Seguridad Social en Colombia.

Principios que garantizan la seguridad social según argumentos doctrinales.

Regresando a los principios que regulan la seguridad social y por ende la prevención de riesgos y promoción de la salud, resulta necesario realizar un recuento de cada uno de ellos para ofrecer una definición más amplia de lo que conllevan estos dos conceptos. Para ello Moreno & Hidalgo Oviedo (2013) los clasifica en principio de indemnidad, estabilidad, integralidad e igualdad o no discriminación.

Principio de indemnidad. Este principio se inspira en el artículo 90 de la Constitución Política, el cual describe la responsabilidad patrimonial del Estado por los daños antijurídicos que le sean imputables y que sean causados por la acción u omisión de un servidor público. Se realiza una comparación con la relación laboral entre empleador y trabajador (Moreno & Hidalgo Oviedo, 2013).

Esto quiere decir que se propone la existencia de un principio de indemnidad debido que en los diferentes eventos en los que se produzca un daño antijurídico a un trabajador, ya sea por causa dolosa o culposa imputable al empleador, incluyendo la conducta omisiva de no afiliarse al trabajador en el Sistema de Riesgos Laborales, hace necesario que la persona que este afectada por el accidente o enfermedad, tenga la total certeza de que el ejercicio de una actividad en el trabajo, a pesar de que conlleve un riesgo, no pueden generar consecuencias que coloquen en menor posición la dignidad del ser humano como empleado.

Principio de estabilidad. Este principio según algunas posiciones jurisprudenciales y doctrinales, surgió como un mecanismo de integración social en aras de proteger los derechos laborales de las trabajadoras en estado de embarazo y de los enfermos del virus VIH. Esta medida se hizo extensiva a los trabajadores que sufrían un riesgo laboral debido que se expandió la jurisprudencia a otros sectores poblacionales, por este motivo entonces se conoce como uno de los principios de la seguridad social. Un ejemplo de ello es la sentencia de la Corte Constitucional, expediente T-1040 (2001), en la cual fue reubicado un trabajador debido a numerosas incapacidades que surgieron como resultado de una enfermedad ocasionada por la función que desempeñaba (Moreno & Hidalgo Oviedo, 2013).

Frente a este principio se puede decir que la Corte Constitucional sentó un precedente judicial acerca del principio de estabilidad laboral en aras de atender a una víctima que sufrió un riesgo laboral y limitar la discrecionalidad del empleador bajo la potestad *Ius Variandi*. Por esta razón se reconoce una vez más como la prevención de riesgos y la promoción de la salud son factores importantes que son el objetivo de los principios de la seguridad social, en este caso el de estabilidad y por esta misma razón son aspectos fundamentales dentro del presente trabajo.

Principio de integralidad y continuidad. Este principio surge debido a las controversias que se presentan en el ámbito laboral, debido que la consecución de riesgos laborales conlleva a el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas que muchas veces los responsables quieren menoscabar; por tanto, dicho principio dirime las controversias entre los usuarios de riesgos laborales, cotizantes y las entidades responsables del suministro de la prestación (Moreno & Hidalgo Oviedo, 2013). Se sustenta el mismo bajo los artículos 11 y 49 de la Constitución Política, pues estos amparan el derecho a la vida y el acceso de todos los ciudadanos a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud y también se sustenta bajo la sentencia de la Corte Constitucional expediente T-645 (1996) debido que en esta se reconoció la integralidad de las prestaciones asistenciales frente a un trabajador que habría sufrido múltiples lesiones por un riesgo laboral y necesitaba tratamiento médico fuera del país.

Principio de igualdad o de no discriminación. Este principio se sustenta bajo el artículo 13 de la Constitución Política que menciona el principio de la igualdad y la no discriminación por aspectos físicos dentro de la ciudadanía, tales como la raza, la filiación, el sexo o la religión. También se sustenta bajo el artículo 53 el cual menciona los principios mínimos para garantizar el derecho al trabajo, es decir denota la igualdad de oportunidades y el acceso a todo tipo de beneficios. Así lo estableció Moreno & Hidalgo Oviedo (2013) en su estudio sobre los principios de la seguridad social, haciendo énfasis en casos jurisprudenciales como el presentado en sentencia de la Corte Constitucional, expediente T-002 (2006), la cual menciona una acción de tutela en la que la corporación falló a favor de una trabajadora que fue despedida sin justa causa por la cooperativa de floristería en la que trabajaba, además de ello sufría una lesión en su brazo a causa de un riesgo laboral que le causo el oficio al que se dedicaba; de esta manera, dicha corporación encontró la relación laboral entre la fémina y la empresa beneficiaria de los servicios de la accionante y por tal motivo dicto sentencia a favor de la mujer aduciendo que justamente ella era un sujeto de especial protección por encontrarse en estado de embarazo.

Estos principios entran a definir la prevención de riesgos y la promoción de la salud como una finalidad bajo la cual todo empleador debe asegurar su cumplimiento, pues de no ser así se pone en riesgo la integridad de los trabajadores al momento de sufrir un accidente laboral o contraer una enfermedad a causa de la realización de sus labores en el trabajo. Por esta razón la seguridad social, término que cubre ambos aspectos mencionados anteriormente, es una de las preocupaciones primordiales del Estado.

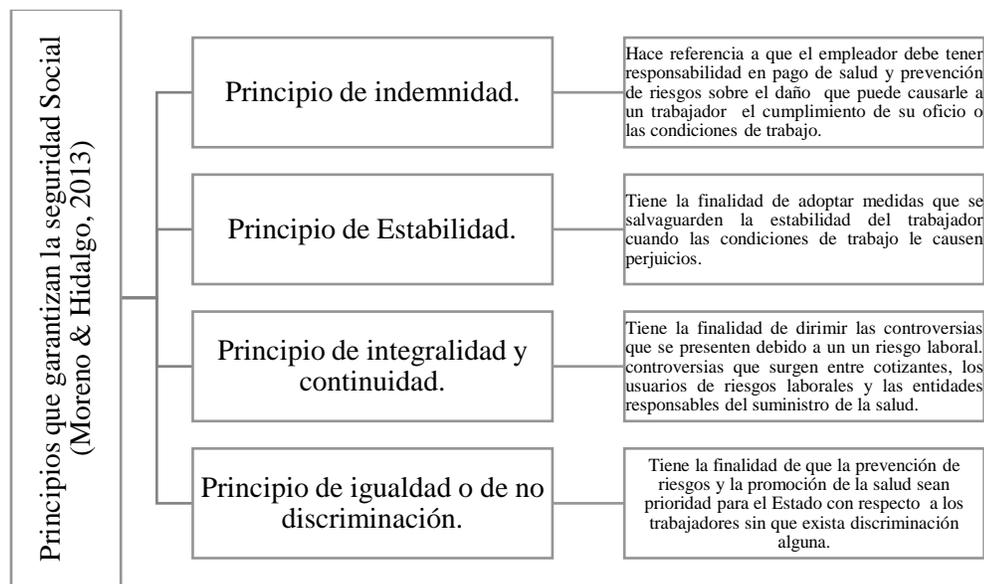


Figura 2- Principios que garantizan la Seguridad Social. Fuente: Elaboración propia.

Por ultimo resulta determinante mencionar que en Colombia las normas que hacen referencia a la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud son: el artículo 57, inciso 2 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual menciona la obligación del empleador, con respecto a los riesgos, en dotar a los trabajadores de elementos apropiados para la protección contra accidentes y enfermedades profesionales de manera que se garantice la salud y por otro lado, también se encuentra como prerrogativa la Ley 1562 de 2012 que se encarga de explicar los procesos o tramites que se deben realizar para la prevención del riesgo, afiliación a los trabajadores y cotización del ingreso base, de acuerdo a la cobertura que tengan dichos empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior y la llegada del virus Covid – 19 al planeta, nos resulta inquietante como se van a ver aplicadas las normas mencionadas respecto a esta nueva enfermedad, pues en el 2020 se presentó un nuevo reto tanto para la economía mundial como para la reactivación de los sectores económicos locales, debido que empleadores y empleados deben ajustar sus actividades, lo mismo sucede en el sistema legislativo colombiano, tanto que tuvo que realizar modificaciones y adiciones en las normas ya previstas para incluir la prevención del riesgo que acarrea una enfermedad de alto contagio como esta. Por tanto, en el capítulo siguiente se expondrán las modificaciones que ha traído la pandemia por el virus Covid- 19 a los mandatos legales en Colombia sobre la seguridad social para los trabajadores.

Capítulo II

Prerrogativas legales en Colombia acerca de la prevención de riesgos y promoción de la salud, adiciones en atención al nuevo virus Covid-19

Introducción

El Sistema de Riesgos Laborales en Colombia es muy extenso, por lo tanto, dentro de presente capítulo se explican de manera precisa, las prerrogativas legales principales que definen la prevención de riesgos y la promoción de la salud en ambientes laborales para los afiliados, como trabajadores dependientes, independientes, etc. Así como también se explica ¿qué es un accidente de trabajo y una enfermedad laboral en Colombia?

Es importante resaltar que la prevención de riesgos y la promoción de la salud son aspectos que se deben implementar en ámbito laboral de todos los países debido que la accidentalidad dentro del entorno de trabajo es un fenómeno que se presenta demasiado de acuerdo a las funciones que algunas personas deben cumplir dentro de sus obligaciones de trabajo. Un ejemplo de ello corresponde al sistema que se ha venido adoptando por países como Singapur, los cuales su tasa de accidentalidad laboral es baja (Matiz, 2016) y respecto a dicha estadística, se puede evidenciar que en cierto modo las medidas que implementan en su sistema administrativo frente a riesgos laborales, son las medidas correctas para mitigar el riesgo.

Por este motivo es necesario analizar qué tipo de medidas se adoptan en Colombia y que modificaciones se han realizado frente a la Ley con respecto a la llegada del virus Covid-19 en materia de prevención de riesgos y promoción de la salud; sobre todo porque es un virus que atacó el mundo de manera imprevista y acelerada, deteniendo el sector económico, el sector educativo e imponiendo nuevas alternativas para que trabajadores y empresas pudieran seguir con sus actividades económicas. Además de ello, es el fenómeno que se vive en la actualidad desde principios del presente año y deja un precedente en la historia sobre los caminos que se deben abordar al momento de presentarse una emergencia sanitaria en el mundo.

Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia

El sistema de riesgos laborales en Colombia está reglamentado por la Ley 1562 de 2012 la cual se encargó desde el momento de su expedición, de ampliar y modificar la normatividad de riesgos laborales para los trabajadores, como una garantía frente a accidentes laborales y enfermedades profesionales que surgen o se desprenden de la realización de actividades en el entorno laboral o en beneficio del empleador u empresa que los contrata. Esta Ley brinda a todas las personas con diferente tipo de contrato y afiliación, el programa de prevención y promoción de dicho sistema para su aprovechamiento en caso de que surjan eventualidades que conlleven a un siniestro o enfermedad en el trabajo.

Este sistema es definido por el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012, el cual establece que es el conjunto de entidades, tanto públicas como privadas, normas y procedimientos que están destinados a prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los efectos de los accidentes y enfermedades que ocurran con ocasión de las funciones que desarrollen. De la misma manera todas las disposiciones que se adopten en materia de prevención y promoción de la salud van a ser parte de dicho sistema, tal y como la misma ley lo expresa.

Esta norma también define de manera sustancial el concepto de salud ocupacional, pues expresa que se entiende como seguridad y salud en el trabajo, pues es definida como la disciplina que versa sobre la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por condiciones laborales o actividades empleadas por los trabajadores con ocasión a su trabajo. También se encarga de la protección y promoción de la salud y tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo y medio ambiente que rodean a estas personas, pues esto último contribuye a que exista bienestar mental, físico y social en las mismas.

Teniendo en cuenta las definiciones que nos realiza la misma ley frente a lo que caracteriza al Sistema de Prevención de Riesgos, es importante mencionar a que se refiere la ley con los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, ¿cuál sería su significado dentro de la finalidad de la salud ocupacional? La respuesta a dicha pregunta se resolverá partiendo de las concepciones de estos aspectos que formula el sistema legislativo colombiano y se desarrollan a continuación.

Accidente de trabajo de acuerdo a la Ley 1562 de 2012.

El artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 establece que un accidente de trabajo corresponde a todo aquel suceso repentino que sobrevenga en ocasión de la actividad que desarrolle el trabajador dentro del entorno laboral. Este hecho que se produzca debe causar una perturbación funcional o psiquiátrica, una lesión orgánica, una invalidez o la muerte.

También existen otras variantes del concepto de accidente de trabajo dentro de la misma ley, la primera de ellas hace referencia a aquel accidente que origina una lesión en el trabajador durante la ejecución de las ordenes que emite el empleador o la persona contratante durante una labor que se encuentra bajo su mando, aun si esta actividad es desarrollada fuera del lugar y horario laboral. La segunda es el hecho que se produce durante el traslado de los trabajadores desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo o viceversa, es importante aclarar que esta situación solo podría entenderse como accidente de trabajo cuando el transporte es suministrado por el empleador. La tercera situación corresponde al hecho que causa una lesión en el trabajador con ocasión de la función sindical que desempeñe y la cuarta como ultima variante que establece la ley, es la lesión que se produce por actividades recreativas deportivas o culturales cuando provengan de la iniciativa del empleador o de la empresa; esto más que todo se presenta en trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentran en misión (Ley 1562, 2012, art.3).

Enfermedad laboral según la Ley 1562 de 2012.

Como enfermedad laboral, la Ley 1562 de 2012 en su artículo 4 determinó que es aquella afección la cual es contraída a consecuencia de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o el medio en el que el trabajador ha tenido que desempeñarse. La norma también es enfática al establecer que el órgano encargado de determinar las enfermedades laborales es el Gobierno Nacional, pues este realiza de manera periódica un listado de aquellas que son consideradas como laborales y en el caso de que surja una enfermedad que no figure dentro del listado mencionado, es importante demostrar la relación de causalidad con los factores de riesgo que la originaron para poder considerarla como laboral.

Objetivo principal de la Ley 1562 de 2012 y los cambios que trajo respecto al Decreto 1295 de 1994.

Es necesario mencionar que el objetivo principal de esta ley, es modificar el sistema de riesgos laborales previsto en el articulado del Decreto 1295 de 1994 y establecer otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Estas adiciones que produjo fueron significativas porque trajeron consigo una mejor gestión pública frente a la prevención y la promoción en comparación con la norma anterior. La seguridad y la salud en esta norma fueron protagonistas, pues se consolidó un sistema de gestión encargado de prever los riesgos laborales que, por cierto, anteriormente eran denominados como riesgos profesionales; por tanto, esta nueva ley amplió el campo de acción del sistema de riesgos para todo tipo de trabajadores (Ortega, 2015).

Para mencionar algunos de los cambios que trajo consigo es necesario resaltar el principal, el cual fue la inclusión de la definición de accidente de trabajo y de enfermedad laboral que antes no estaban consolidadas, a partir de allí se añadió la figura de las ARL a diferencia de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) que se encontraban antes, se incluyó la protección del sistema de riesgos para trabajadores que estuvieran bajo función sindical, también la afiliación de trabajadores amplió su espectro para trabajadores independientes y la afiliación voluntaria de trabajadores informales, así como se añadieron las actividades, reconocimientos de incentivos y programas de promoción de la salud, y se regularon con más precisión las juntas regionales y nacionales de calificación, al igual que la comisión permanente de inspectores de trabajo para salvaguardar la promoción de la salud y la prevención de riesgos (Ley 1562, 2012).

En materia de recursos trajo consigo el criterio de sostenibilidad fiscal, las cotizaciones pagadas, reservas técnicas y pagos de pensiones, simultáneamente se postuló la obligatoriedad de un sistema de garantía de riesgos, también se añadió la imposición de sanciones en caso de incumplimiento de estándares mínimos por parte de los contratantes, el porcentaje del valor total de la cotización se financia hasta el 3% a diferencia del anterior que era el 1%, se añadió la prescripción de todas las prestaciones del sistema que se genera a los 3 años contados a partir de que le sean reconocidas al trabajador, se introdujo mayor control del Ministerio de Trabajo a través de reportes y finalmente la modificación más importante fue la que engloba todo lo anteriormente mencionado y es que trajo consigo el fortalecimiento de las actividades de prevención de riesgos y promoción de la salud por parte de las ARL (Ortega, 2015).

Trabajadores independientes de acuerdo a la Ley 1562 de 2012.

Es supremamente importante que los trabajadores independientes realicen sus aportes a AFP, ARL o EPS si ejecutan actividades de alto riesgo, debido que de acuerdo con la Ley 1562 de 2012 y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que para que estos sean contratados por un empleador o empresa, se les exija como requisito fundamental el pago de la afiliación al sistema de riesgos laborales. Estos se encontrarán amparados por la ley, al igual que estudiantes los estudiantes con funciones laborales (MinTrabajo, 2020).

¿Qué actividades de promoción y prevención desarrolla el Sistema General de Riesgos en Colombia?

El artículo 10 de la Ley 1562 de 2012 menciona el fortalecimiento de la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas. Es necesario recordar que la seguridad y la salud son los principales pilares que trajo consigo dicha norma para salvaguardar la salud de todos los trabajadores sin que ninguno se vea desamparado al momento de ocurrir un accidente o enfermedad laboral.

En dicho artículo se expresa que las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deben fortalecer las actividades de promoción y prevención en las micro y pequeñas empresas que contienen altos niveles de siniestralidad o están clasificadas como empresas de alto riesgo. Para ello el Ministerio de Trabajo designará las condiciones técnicas que deben emplear estas entidades en búsqueda de generar campañas o actividades que promuevan estos pilares tan importantes para la salud de todos los trabajadores en Colombia.

Otras medidas que se han observado dentro de la Ley 1562 de 2012 son los servicios de promoción y prevención, además de las capacitaciones en riesgos laborales, las cuales son una obligación por parte de las empresas, pues estas deben implementar un programa donde se dicten charlas y se informe a los trabajadores sobre los factores de riesgos en los entornos de trabajo, los cuales son los lugares donde estos se encuentran expuestos.

Prevención y promoción de la salud en la Ley 9 de 1979

La Ley 9 de 1979 en su título III, ha logrado desplegar una serie de disposiciones que establecen la preservación, conservación y mejoramiento de la salud de los individuos en sus ocupaciones. Dicha norma en sus artículos 80, 81, 82 y subsiguientes, hace una breve descripción de los objetivos a perseguir por la misma, como lo son prevenir los daños a la salud de las personas cuando estos se deriven de sus condiciones de trabajo y de la misma manera proteger a los trabajadores de todo tipo de agentes nocivos para la salud, ya sean sustancias químicas, radioactivas, tóxicas, etc.

También esta misma Ley ha sido enfática al mencionar la importancia de preservar la salud de los trabajadores, debido que es una herramienta indispensable para poder lograr el desarrollo socioeconómico del país y salvaguardar la salud de las personas; además, establece que son medidas aplicables frente a todo tipo o lugar de trabajo, sin importar su forma de organización; lo que quiere decir que contratistas, empleadores y trabajadores deberán cumplir con lo dictado por esta Ley (Ley 9, 1979, art. 81, 82).

Otro fundamento relevante que ha sostenido el artículo 122 de la Ley 9 (1979), es que menciona que “todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador sin costo para este, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo” (p.19). Lo cual refleja sin duda alguna la mejora en condiciones laborales para los trabajadores, pues finalmente estas medidas además de generar satisfacción en las personas al realizar sus actividades, les ofrece una garantía de protección en la que se evita poner en peligro la salud de los operadores, los cuales son el pilar fundamental para dar movimiento de manera sustancial a el sector económico.

De acuerdo a lo anterior y en concordancia con el pronunciamiento de la Corte Constitucional realizado en el 2014, el Sistema General de Riesgos Laborales debe incluir la afiliación de todo tipo de trabajadores, pues la amplitud legal con respecto a los trabajadores independientes permite que exista una mayor cobertura de la seguridad social en Colombia (Corte Constitucional, expediente C-509, 2014). Dicha finalidad también es expuesta por la Ley 9 de 1979 al abarcar todo tipo de trabajo y trabajadores para la promoción de la salud y prevención de riesgos.

Modificaciones y adiciones al Sistema de Riesgos Laborales en atención a el virus Covid- 19 en el 2020

Inicialmente es importante señalar la base normativa que sustenta las adiciones que se han realizado en materia de prevención de riesgos y promoción de la salud frente al Sistema General de Riesgos en Colombia. Esta base corresponde al Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 que declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica por el virus Covid- 19 dentro del país y estipula las medidas que serían adoptadas por el Gobierno Nacional con el fin de evitar la expansión del contagio en la ciudadanía.

Conforme a lo anterior, resulta necesario analizar y postular las disposiciones que adoptó el gobierno en materia de seguridad social con respecto al amparo de los trabajadores frente al riesgo de contraer la enfermedad Covid-19 en sus entornos laborales. Por esta razón, el Ministerio de Trabajo emitió un primer comunicado en la circular 0017 de 2020, mediante la cual se expusieron los lineamientos mínimos que se deben implementar para la prevención y promoción de la salud, ofreciendo respuesta, preparación y atención a las personas contagiadas o sospechosas de contagio con el virus.

La circular inicialmente clasificó el riesgo de exposición de los trabajadores en I) exposición directa para personal que tuviera contacto directo con infectados o sospechosos, II) exposición indirecta para personas que en sus trabajos tienen contacto directo con otras personas sospechosas de estar infectadas y, por último, III) exposición intermedia que corresponde a empleados que pudieron haber tenido contacto con una persona contagiada o sospechosa de contagio en su ambiente laboral, debido a la transmisión por cercanía (Circular 0017, 2020).

Posterior a ello, se establecieron estrategias para empleadores o contratantes, las cuales fueron: la implementación de canales de comunicación oportuna entre trabajadores y empleadores, la notificación periódica de comunicados o lineamientos que establezca el Ministerio de Salud y Protección social, el seguimiento de protocolos de bioseguridad, el seguimiento de orientaciones dadas por las Administradoras de Riesgos Laborales en materia de promoción y prevención, el refuerzo de medidas de limpieza, la implementación del teletrabajo y el reporte de trabajadores contagiados a la Dirección Territorial de Salud (Circular 0017, 2020).

Conforme a esa circular se adoptaron medidas también en cabeza de las ARL de acuerdo a los artículos 35 y 80 del Decreto 1295 de 1994 y el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012. Las medidas versaron sobre el trabajo coordinado entre las entidades Administradoras de Riesgos Laborales y los empleadores para implementar protocolos y directrices dadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, además de la obligación de brindar asesoría y ofrecer capacitaciones en materia del peligro de la enfermedad (Circular 0017, 2020).

Otra disposición que fue tomada por el gobierno fue el Decreto 500 del 31 de marzo de 2020, que se refiere la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público debido a la emergencia sanitaria, en concordancia con el artículo 5 del Decreto 488 de 2020, el cual menciona que el manejo de dichos recursos tiene la siguiente organización: el 5% del total de las cotizaciones fue destinado para realizar actividades de promoción y prevención dirigidas hacia los trabajadores de las empresas afiliadas que estén expuestos al riesgo de manera directa, del 92% del total de la cotización, el 10% se destinó para actividades de prevención y promoción de acuerdo al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, el 1% se destinó en favor de los fondos de riesgo laboral y el 2% se estableció para la compra de elementos de bioseguridad, chequeos médicos y acciones de intervención directa para trabajadores afiliados.

A su vez el Decreto 676 del 19 de mayo de 2020 modificó el artículo 4 y la Sección II, parte A del anexo técnico del Decreto 1477 de 2014 por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, pues añadió que el virus Covid- 19 será considerado como una enfermedad laboral, debido que es contraída en primera instancia por los trabajadores del sector salud, incluyendo aquellos que laboren dentro del personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo en las distintas actividades de prevención, diagnóstico y atención. En vista de ello, también las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deben asumir los costos que se desprendan de pruebas de tamizaje o pruebas diagnósticas que se realicen tanto trabajadores dependientes como independientes vinculados a través de un contrato de prestación de servicios. Así pues, entraremos a desarrollar los riesgos y su clasificación.

Capítulo III

Clasificación de los riesgos laborales, riesgos de exposición y niveles de prevención

Introducción:

Los riesgos laborales corresponden a los peligros existentes que surgen a causa del ejercicio de una profesión u oficio, así como el entorno de trabajo al que se ve expuesto el trabajador, susceptible de generar accidentes o enfermedades a los mismos. Es la probabilidad de que sucedan siniestros que causen lesiones, perturbaciones, invalidez o muerte a las personas que realizan algún tipo de labor.

Su determinación es importante para el Sistema General de Riesgos Laborales debido que le da origen a las normas que se expiden frente a la promoción de la salud y la prevención de los mismos. Por ello en el presente capítulo se explican los riesgos laborales según el Decreto 1295 del 22 de junio de 1994, mediante el cual se desarrolla la clasificación de ellos y la tabla de clases de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, se aborda la clasificación del riesgo de exposición laboral por el virus Covid-19, junto con los empleados que corresponden a cada nivel, además de algunos aspectos que los caracterizan. También se expone un marco de referencia que fue propuesto por un estudio realizado por la Catedra de Enfermedades Infecciosas dada por la Universidad de la Republica, pues corresponde a una buena propuesta en la prevención y contención del virus como enfermedad laboral.

El último tema que se desarrolla dentro del presente texto son los niveles de prevención de riesgos y algunos argumentos dictados por la Organización Mundial de la Salud frente al plan de acción global tendiente a salvaguardar la salud de los trabajadores en sus labores. Tema que fundamenta la promoción de la salud y prevención dentro del marco conceptual de las medidas adoptadas en Colombia.

Clasificación de los riesgos laborales

Los riesgos laborales pueden tener muchas variantes, debido que estos van a depender del oficio o actividad que desarrolle un trabajador y también del entorno en el que este se desenvuelva, es decir, los factores de riesgo a los que estas personas se expongan. Sin embargo, resulta relevante realizar una pequeña clasificación de los que normalmente se evidencian en el ámbito laboral y que obedecen más que todo a vivencias de las personas, más que a una prerrogativa legal que los clasifique de manera taxativa. De acuerdo a esto, los riesgos laborales podrían ser reconocidos como muestra la siguiente imagen (Prevención de riesgos Laborales, 2017):

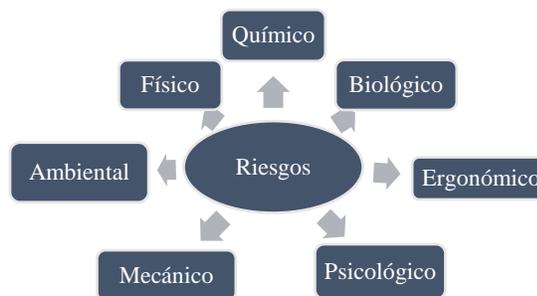


Figura 3- Tipos de riesgos laborales. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la información anterior, cabe resaltar que el concepto de clasificación dentro del marco legal posee aspectos distintos. Uno de ellos es el que menciona el artículo 24 del Decreto 1295 de 1994, pues establece que la clasificación va a ser determinada por el empleador y la entidad Administradora de Riesgos Laborales al momento de la afiliación. De la misma manera el artículo 25 expresa que la clasificación de la empresa va a corresponder a la actividad principal de la misma en atención a la clase de riesgo que tenga y sea aceptada por la entidad administradora de riesgo. Hay empresas que manejan diferentes clases de riesgo porque tienen diferentes instalaciones locativas.

La tabla de clases de riesgo según el artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 se compone de la siguiente información: clase 1 corresponde al riesgo mínimo, clase 2 corresponde al riesgo bajo, clase 3 corresponde al riesgo bajo, clase 4 corresponde al riesgo alto y clase 5 corresponde al riesgo máximo.

Clasificación del riesgo por exposición laboral a causa del virus Covid- 19 en el 2020

La exposición laboral al virus Covid- 19 de las personas que trabajan en diferentes oficios, se puede entender como un riesgo muy alto, alto, medio o bajo. Esta circunstancia va a depender de tres pilares fundamentales, los cuales son: el tipo de trabajo, el contacto estrecho entre empleados en un mismo sitio y la necesidad de sostener contacto repetido o prolongado con personas que se encuentren infectadas o que exista sospecha de contagio (Medina & Scasso, 2020).

En atención a la crisis mundial que se vive actualmente por el virus en mención, la Administración en Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA), se encargó de establecer una división de las tareas de trabajo de las personas junto con los niveles de riesgo de exposición al virus. Estos niveles son riesgo muy alto, alto medio y bajo. Esta iniciativa se creó con la finalidad de brindar orientación a los trabajadores en la adopción de precauciones para cada tarea (Occupational Safety & Health Administration, 2020). Los niveles descritos se encuentran representados en la siguiente pirámide, donde *very high* se traduce al español como muy alto, *high* como alto, *medium* como medio y *lower risk* como bajo, tal como lo muestra la siguiente figura:



Figura 4 Pirámide sobre los riesgos de exposición laboral al Covid -19. Fuente: Occupational Safety & Health Administration (2020).

En concordancia con la anterior figura, resulta necesario relacionar frente a cada nivel de exposición del riesgo, los tipos de trabajo o profesiones que se exponen respecto a ellos, de acuerdo a las condiciones laborales a las que los trabajadores están sometidos o la frecuencia del contacto con personas contagiadas o bajo sospecha de contagio. Para tales efectos, de esta manera se postulan las relaciones que se verán a continuación.

Riesgo de exposición bajo.

Frente a este tipo de exposición, se encuentran los trabajos u oficios que no requieren un contacto directo con las personas infectadas o aquellas con sospecha de infección por el Covid-19 y tampoco requieren un contacto cercano o frecuente con muchas personas a nivel general. Estos trabajadores pertenecientes a esta categoría poseen contacto mínimo con el público y con sus compañeros de trabajo en su ambiente laboral, por esta razón hacen parte de la población de trabajadores con menor riesgo de infección por el virus (Medina & Scasso, 2020).

Pero entonces ¿ qué tipo de trabajos en específico hacen parte de esta categoría?, según la Administración en Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA), algunos ejemplos de trabajo que entran en esta categoría son: personas que hacen uso del teletrabajo o trabajan desde casa, los oficinistas que no tienen un contacto frecuente o cercano con compañeros de trabajo y público en general, trabajadores de manufactura u otras industrias quienes también tienen poco contacto con muchas personas o compañeros, los trabajadores del sector salud que hacen uso de la telemedicina únicamente y por último, las personas transportistas de larga distancia (Medina & Scasso, 2020).

Riesgo de exposición medio.

Frente a esta categoría, Medina & Scasso (2020) estipularon que se encuentran aquellos trabajos que requieren que se produzca un contacto frecuente, o en dado caso estrecho, con personas que podrían encontrarse contagiadas, pero con la gran diferencia de que no se conoce de la confirmación de la infección ni se contempla la sospecha frente a la misma.

Los tipos de trabajo que Medina & Scasso (2020) establecen dentro de esta categoría, en concordancia con la Administración en Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA), son: aquellos empleos donde no hay una transmisión comunitaria activa, por ejemplo los trabajadores que manejan un contacto frecuente con viajeros que retornan de destinos internacionales y también aquellos donde si hay una transmisión comunitaria activa, verbigracia: los trabajadores que normalmente tienen contacto con el público general.

Riesgo de exposición alto.

Con respecto a esta categoría, la Administración en Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA), estipuló que hacen parte de ella aquellos trabajos u oficios en el que los trabajadores tienen un alto nivel de exposición a fuentes con posible contagio de Covid- 19, verbigracia: los trabajadores de la salud que deben estar cerca de pacientes contagiados por el virus o aquellos de los que se tiene sospecha de contagio, los trabajadores que prestan el servicio de ambulancia, pues proporcionan transporte medico a personas contagiadas o sospechosas de contagio y por ultimo aquellos empleados de servicios funerarios o morgues que realizan la preparación de cuerpos e inclusive la cremación de personas fallecidas a causa del virus Covid. 19 o aquellas sospechosas de contagio (Occupational Safety & Health Administration, 2020).

Riesgo de exposición muy alto.

Esta categoría es la última dentro de la pirámide de riesgos de exposición al virus de Covid -19 y es aquella en la que los trabajadores deben tener aún más precaución con respecto a los cuidados y protocolos de bioseguridad. Según la Administración en Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA), dentro de este rango se enmarcan aquellos trabajos con un alto grado de potencial de exposición a fuentes reconocidas o probables de Covid-19 debido a el manejo de procedimientos médicos específicos; verbigracia: aquellos trabajadores de la salud que realizan procedimientos con aerosoles, intubación, broncopias, recolección de muestras y exámenes dentales a pacientes contagiados por el virus o sospechosos de contagio; también se encuentran dentro de esta categoría el personal sanitario o de laboratorio y los trabajadores de centros de depósito de cadáveres o morgues (Occupational Safety & Health Administration, 2020).

Dentro del análisis realizado por Medina & Scasso (2020) también se mencionaron otros trabajos u oficios que pueden tener una probabilidad alta de contagio, dependiendo de las funciones o actividades que desarrollen los trabajadores, pues estos se van a ver expuestos a la enfermedad debido a la cercanía de personal contagiado por el virus o sospechosos de contagio. Estas actividades laborales son: Los trabajadores de otras disciplinas o personal de apoyo, algunos servicios de respuesta de emergencia como bomberos, laboratorios de producción e investigación, empleos de protección de fronteras o seguridad vial, construcción, empleos en centros penitenciarios, empleos en gestión de aguas residuales o residuos sólidos, empleos de servicio de higiene ambiental, servicios de reparaciones a domicilio, empleados que deben viajar a áreas donde el virus esta propagado, trabajadores sociales o de salud pública y por ultimo los empleos de entrega domiciliaria.

Otro punto importante dentro del análisis realizado por Medina & Scasso (2020) establece un marco de referencia que fue propuesto para aconsejar a los trabajadores durante el periodo de riesgo de la pandemia por el virus Covid -19. Dicha información se ve referenciada mediante la siguiente figura:

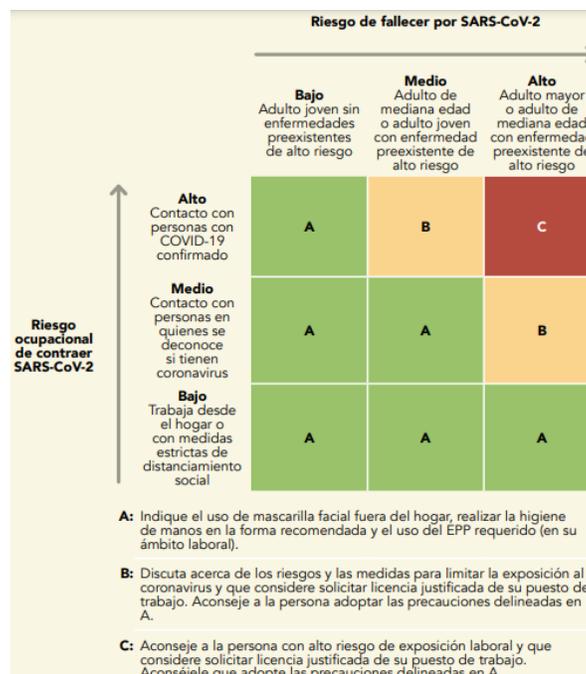


Figura 5- Marco de Referencia. Fuente: Medina & Scasso (2020).

Niveles de prevención de riesgos

Las condiciones de trabajo son los factores principales que afectan a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones u obligaciones y estas tienen como aspectos principales: el tipo de contrato, el salario o remuneración que obtienen, la situación económica de la empresa o del empleador, el entorno laboral, el ritmo de trabajo, el clima o temperatura, las posturas, las cargas que pueden trasladar, la maquinaria que emplean, las relaciones interpersonales con los compañeros, entre otros aspectos que se encuentran dentro del día a día de las personas al cumplir con sus funciones laborales.

Por tales condiciones, es importante que en toda labor se evalúen los riesgos y se tomen medidas que prevengan la aparición de siniestros o enfermedades a causa de ellos. La disciplina que se encarga de realizar dicha evaluación es la prevención de riesgos laborales, la cual según García (2017) posee los siguientes pasos: identificar de manera directa las condiciones de trabajo desfavorables, velar por erradicar dichas condiciones, realizar una evaluación de los riesgos laborales que no hayan sido eliminados, implementar programas para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y por último controlar el proceso. De esta manera se deben realizar estos pasos continuamente para prevenir la materialización de los riesgos.

Por otro lado, se ha estipulado por la Organización Mundial de la Salud (1998) los niveles de prevención de riesgos laborales que se representan en medidas encaminadas no solamente a prevenir la aparición de una enfermedad sino también a detener la proliferación de la misma y atenuar las consecuencias que puedan surgir. Estos niveles se clasifican en 3 y son prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria.

Prevención Primaria. Son las medidas que van encaminadas a evitar la aparición de una enfermedad a través del control de los factores de riesgo que la causan. Las estrategias pueden significar la prohibición o disminución del individuo al factor nocivo hasta niveles que no representen daño a la salud. Son medidas tendientes a controlar los factores de riesgo (Vignolo, Vacarezza, Alvarez, & Sosa, 2011).

Prevención Secundaria. Son aquellas que se toman para diagnosticar de manera rápida la enfermedad incipiente, es decir, es la captación oportuna y tratamiento

adecuado para poder controlar el virus. Significa la recolección de datos de sujetos aparentemente sanos de enfermedades posibles, haciendo un control periódico de la población que se encuentra afectada para evitar o retardar el surgimiento de secuelas (Vignolo, Vacarezza, Alvarez, & Sosa, 2011).

Prevención Terciaria. Son aquellas medidas que se refieren a acciones tendientes a la recuperación de los pacientes mediante una correcta atención médica, un buen diagnóstico, un excelente tratamiento y por último la rehabilitación psicológica, física y social en los casos en los que se presente invalidez o aparezcan secuelas, teniendo como fin último la reducción de las mismas. Es más que todo el control y revisión de los pacientes para poder llevar un proceso de tratamiento exitoso en el que se haya mitigado el sufrimiento causado por las afecciones de salud de las cuales son víctimas las personas afectadas (Vignolo, Vacarezza, Alvarez, & Sosa, 2011).

Salud de los trabajadores como un plan de acción mundial.

La asamblea mundial de la salud, a través de la resolución WHA60.26 estipuló un plan de acción para la protección de los trabajadores, en el cual establece ciertas medidas que garantizan mejores condiciones de trabajo y ofrecen un amparo a este grupo poblacional que tiene gran importancia debido a que constituyen la mitad de la población mundial; además que contribuyen al desarrollo socioeconómico de las naciones (Asamblea Mundial de la Salud , 2007).

Para ello dicha resolución diferenció 5 objetivos que deben cumplir los Estados miembros en su sistema administrativo interno, el primero de ellos corresponde a la elaboración y aplicación de instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores, el segundo establece la protección y promoción de la salud en el lugar del trabajo, el tercero se refiere al funcionamiento correcto de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos, el cuarto hace mención de la proporción de datos probatorios para argumentar las prácticas y el quinto tuvo como finalidad la integración de la salud de los trabajadores como temática relevante en otras políticas (Asamblea Mundial de la Salud , 2007).

Capítulo IV

Acciones de control y prevención adelantadas por la Alcaldía de Santa Marta en atención a la emergencia sanitaria dada por el Covid-19

Introducción:

Dentro del municipio de Santa Marta situado en el departamento del Magdalena en Colombia, también se han adoptado cierto tipo de medidas de prevención del riesgo y promoción de la salud con respecto a la aparición del virus Covid-19. Las autoridades locales se han pronunciado a través de decretos y circulares, creando conciencia e impartiendo orden a los ciudadanos respecto a las medidas de bioseguridad en espacios públicos que han sido establecidas como precaución por el Ministerio de Salud y Protección Social.

En atención a ello, el presente capítulo explica los decretos y medidas abordadas por la Alcaldía de Santa Marta para la prevención del riesgo por exposición al virus Covid-19 y la promoción de la salud dentro de la ciudadanía. También explica, la manera en que esta institución adopto medidas junto con las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, para salvaguardar la salud de los trabajadores expuestos al virus, teniendo en cuenta todas las prerrogativas legales establecidas a nivel nacional.

Este capítulo tiene gran importancia debido que muestra como las autoridades locales del municipio, realizan un proceso de gestión pública en atención del fenómeno mundial del virus Covid-19; precisamente frente al cubrimiento en seguridad social que realizan las ARL a los trabajadores como población expuesta al riesgo por sus condiciones trabajo, pues es necesario tener en cuenta que, muchos de los trabajadores cumplen funciones de atención al público o tienen contacto de manera prolongada con otras personas a causa de las obligaciones que deben cumplir dentro de la relación laboral. Por esta razón, el Estado a través de sus entes territoriales, debe velar por la protección de esta parte de la población.

¿Cuáles han sido las medidas implementadas en Santa Marta para el control y contención del virus Covid-19?

El primer acto administrativo que fue expedido por la Alcaldía de Santa Marta fue el Decreto 089 del 13 de marzo de 2020, mediante el cual se declaró la calamidad pública y se puso en práctica un plan de acción distrital para la atención de la emergencia sanitaria por motivo de la llegada del Covid-19 a la salud de las personas.

Dentro del plan de acción que se abordó en un primer momento, se encontraban 4 componentes claves para el control del contagio, el primero de ellos era reducir la exposición humana en gran medida al Covid-19, la segunda consistió en fortalecer el sistema de alerta ante la llegada y expansión del virus, la tercera tenía como finalidad intensificar las medidas de contención rápida de dicha enfermedad y la cuarta se basaba en fortalecer la capacidad de hacer frente a la pandemia para evitar llegar a circunstancias extremas de salud pública. Cabe resaltar que este plan de acción fue aprobado por el Consejo Distrital y el Consejo Departamental de Gestión de Riesgos como entes encargados de velar por el cumplimiento de las garantías mínimas de la población en las decisiones de la Alcaldía Distrital (Decreto 089, 2020).

Posteriormente, la Alcaldía de Santa Marta emitió el Decreto 090 del 16 de marzo de 2020, mediante el cual surgió la creación de un Comité Transitorio de Control, Evaluación y Seguimiento para la implementación de actividades sanitarias, con la finalidad de contener la propagación del virus Covid-19. Este comité estuvo conformado por la Secretarías de Salud, la Secretaria de Educación, la Secretaria de Gobierno, la Secretaria General; Oficina para la Gestión del Riesgo, Secretaria de Seguridad y Convivencia Ciudadana y Asesores de Despacho.

En virtud de dicho decreto se adoptaron disposiciones para el control del contagio a través de medidas coercitivas que se ejercieron para los días comprendidos entre el 17 y 31 de marzo de 2020, tales como la prohibición de bebidas alcohólicas, al igual que la prohibición de tránsito vehicular en las noches, el cierre de playas, balnearios, ríos y destinos turísticos, el refuerzo de medidas de circulación y movilidad de vehículos dentro de la ciudad, cierre de escenarios deportivos, entre otras medidas administrativas para evitar el desorden y el contagio (Decreto 090, 2020).

Por otro lado, el decreto más reciente que ha adoptado la Alcaldía de Santa Marta con respecto a las medidas correctivas para seguir evitando la propagación del virus es el Decreto 283 del 30 de noviembre de 2020, norma que dentro del presente capítulo se analizará a fondo para comprender las iniciativas de prevención que finalmente tendrán como objetivo seguir manteniendo el orden y la gestión administrativa con respecto a la prevención del riesgo y promoción de la salud.

En primer lugar, es importante señalar que el artículo primero del Decreto 283 de 2020 estableció que mediante este se debe adoptar en la ciudad de Santa Marta el Decreto Nacional 1550 del 28 de noviembre del mismo año, el cual realiza una prórroga de la vigencia del Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020. Este último, versa sobre el distanciamiento individual responsable que todas las personas deben tener dentro del territorio nacional mientras que permanezcan en él, además del cumplimiento de protocolos de bioseguridad en el espacio público para la disminución de la propagación del virus, la atención de protocolos para el desarrollo de actividades, medidas de buen comportamiento de los ciudadanos, teletrabajo, cierre de fronteras, el aislamiento selectivo ordenado por alcaldes en algunos municipios que contengan alta afectación por el virus Covid- 19 e informes sobre las medidas y ordenes adoptadas por alcaldes y gobernadores respecto al orden público.

Otros puntos a tener en cuenta dentro del decreto nacional prorrogado y adoptado por el Decreto 283 de 2020, son las actividades que dentro del marco de orden público no se encuentran permitidas dentro del país, como lo son los eventos de carácter público o privado que tengan aglomeración de personas, los bares, las discotecas, lugares de baile y por último el consumo de bebidas alcohólicas en espacios públicos y establecimientos de comercio. Cabe resaltar que la inobservancia de las medidas propuestas anteriormente mandato legal citado, darán lugar a sanciones penales y multas previstas en el Código Penal Colombiano (Decreto 1168, 2020).

Siguiendo entonces con el Decreto 283 del 2020, se establece en Santa Marta la reapertura segura del sector gastronómico, sector hotelero y sector comercial, brindando atención al público dentro de los establecimientos, teniendo en cuenta las medidas de bioseguridad y de organización que se encuentran establecidas en el Decreto distrital 231 del 31 de agosto de 2020. Esto con el fin de dar reapertura al sector económico sin incidir de manera negativa en el control y contención del virus.

Por otro lado, se estableció, en concordancia con el Decreto 1550 de 2020, la prohibición de algunos espacios o actividades, tales como reuniones de carácter público o privado que impliquen la aglomeración masiva de personas, las discotecas o lugares para bailar y el consumo de bebidas alcohólicas en espacios públicos y establecimientos de comercio.

Con respecto a los protocolos de bioseguridad que se ordenan para su cumplimiento exhaustivo en lugares públicos y en atención al derecho fundamental a la vida que contempla la Constitución Política de Colombia, el Decreto 283 (2020) establece que la Alcaldía Distrital puede en cualquier momento ordenar el cierre o restringir actividades debido al incumplimiento que ejerzan los ciudadanos de las medidas correctivas impuestas. En ese sentido las autoridades distritales van a estar encargadas en todo momento de hacer actividades de inspección, verificación y vigilancia de los protocolos que se vienen reglamentando de manera obligatoria en el territorio.

Otra disposición que sostuvo el Decreto 283 de 2020 es la realización de una solicitud por parte de la Alcaldía de Santa Marta ante el Ministerio del Interior, para la implementación de planes pilotos frente a la bioseguridad en discotecas, bares, estaderos y demás actividades señaladas en el Decreto 1550 de 2020. Esto con la finalidad de determinar la viabilidad de emprender una reapertura de este gremio sin afectar el cumplimiento de medidas correctivas en pro de la prevención del riesgo y promoción de la salud en la ciudadanía.

También se señalaron dentro del mismo decreto, ciertas medidas de orden público para controlar el comportamiento de la ciudadanía con respecto a los protocolos de bioseguridad; la primera de estas medidas es el toque de queda en la ciudad, el cual representa la prohibición del tránsito vehicular durante las horas de la noche, comenzando a las 12:00 a.m. del primer día y acabando a las 4:00 am del día siguiente. Dicha prohibición se tendría en cuenta en los horarios nocturnos mencionados anteriormente de los días comprendidos entre el 1 de diciembre del 2020 y el 16 de enero de 2021. Otra de las medidas de orden público, son las sanciones establecidas de acuerdo al Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, las cuales se harán efectivas en observancia del incumplimiento de las disposiciones de bioseguridad y aquellas correctivas que establece la norma para el manejo y contención del virus Covid-19 (Decreto 283, 2020).

Medidas adoptadas en Santa Marta para la seguridad y salud de los trabajadores en atención al virus Covid-19

Los funcionarios de la Alcaldía de Santa Marta junto con la Secretaria de Salud Distrital y el Ministerio de Trabajo, organizaron un comité en el que fueron citadas 6 Administradoras de Riesgos Laborales que operan dentro del municipio, para realizar una socialización de los protocolos de bioseguridad, prevención y atención de los casos sospechosos de contagio del virus Covid-19. Durante dicho comité, se estipularon las estrategias a implementar para la contención y prevención de la enfermedad, en cumplimiento de las circulares 005, 0017 y 0018 de 2020, emitidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo y la Dirección del Departamento Administrativo de la Función Pública (Alcaldía de Santa Marta, Sala de Prensa, 2020).

Haciendo observancia de lo anterior, es posible evidenciar que los trabajadores en Santa Marta también son beneficiarios de las prerrogativas dictadas por los organismos del Gobierno para la prevención del riesgo y la promoción de la salud. En ese sentido la Circular Externa 018 de 2020 establece 4 puntos de acción para la gestión frente al virus. El primero de ellos corresponde a las acciones encaminadas a minimizar los efectos negativos frente a la salud de algunos organismos y las entidades del sector público y privado, para ello, se establecieron en la ciudad los siguientes ítems que serán postulados en el presente trabajo como medidas:

Primera medida. Promover ante trabajadores, contratistas y servidores públicos la limpieza personal a través del adecuado lavado de las manos y la desinfección de los sitios de trabajo. Cabe resaltar que esta medida es descrita por el comunicado administrativo como aquella que tiene un alto grado de incidencia en el bienestar de las personas y, por lo tanto, es aquella que se debe adoptar con mayor regularidad durante el día a día (Circular 0018, 2020).

Segunda medida. Suministrar información clara y oportuna a trabajadores, contratistas y servidores públicos, de las medidas de prevención y contención del virus, a través de las mismas entidades públicas, privadas, organismos administrativos y entidades Administradoras de Riesgos Laborales (Circular 0018, 2020).

Tercera medida. Poner en práctica canales de información para la prevención del Covid-19 y hacer claridad a trabajadores, servidores públicos y contratistas, sobre a quién estas personas deben reportar en caso de tener sospecha alguna sobre otra persona contagiada con el virus o con síntomas similares (Circular 0018, 2020). Esta es una medida que ayuda a detectar de manera preventiva el foco de contagio dentro del lugar o sitio de trabajo para impedir su esparcimiento frente a la salud de las demás personas que se encuentran dentro de un mismo entorno.

Cuarta y quinta medida. Realizar capacitaciones para la prevención del Covid-19 al personal de migraciones, aseo, salud y limpieza e informar cualquier caso sospechoso a las instituciones competentes de llevar la contención del virus, los cuales son la Secretaria de Salud o a la Dirección Territorial de Salud de la jurisdicción donde se encuentre (Circular 0018, 2020).

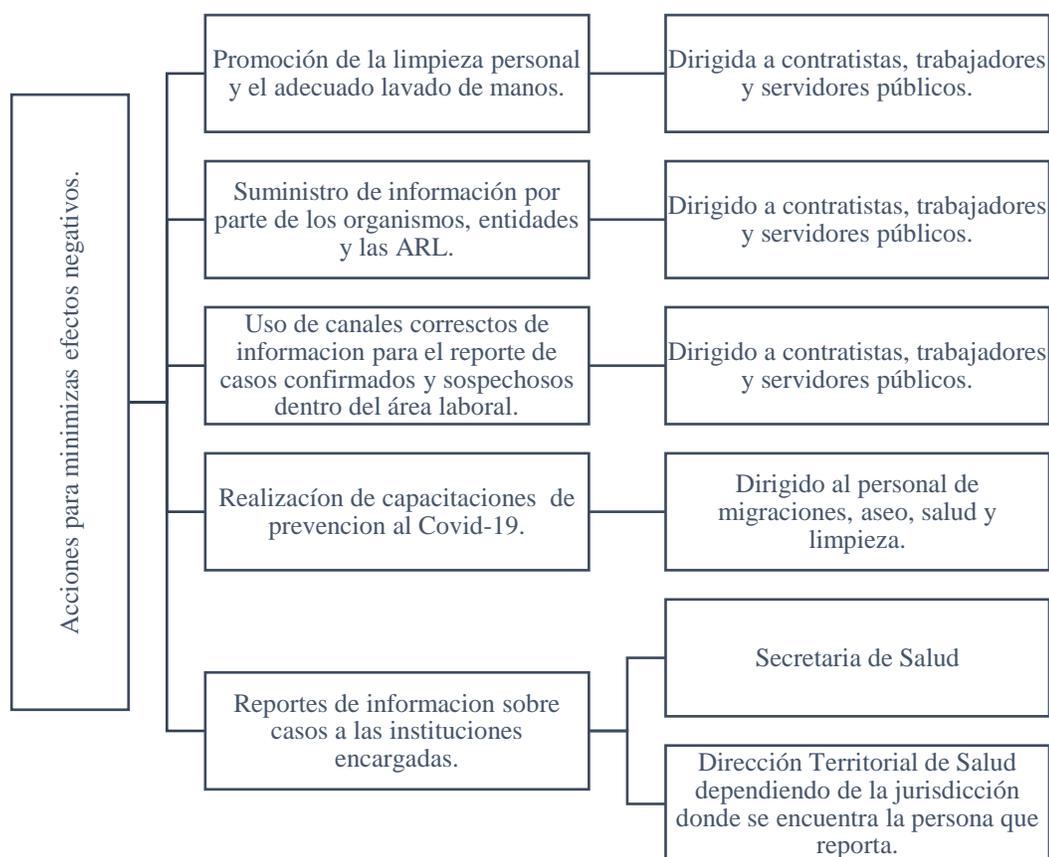


Figura 6- Acciones para disminuir efectos negativos de acuerdo a la Circular 0018 del 2020.
Fuente: Elaboración propia.

Como segundo punto de acción, dentro de la circular 0018 de 2020 se tuvieron en cuenta cierto tipo de medidas temporales en atención a los síntomas comunes del virus en trabajadores y servidores públicos. La primera de ellas correspondió a autorizar el teletrabajo para aquellos que hubiesen realizado algún viaje a otro país o a una ciudad donde estuviese latente la proliferación del virus o que hubiesen reportado la aparición de síntomas, la segunda trató sobre la adopción de horarios flexibles para disminuir el riesgo por exposición en horas de gran flujo de personas, la tercera hizo referencia a disminuir las reuniones presenciales o aquellas en las que hubiese gran concentración de personas en espacios reducidos y la cuarta estuvo encaminada a la no concurrencia de áreas o lugares con aglomeración de personas.

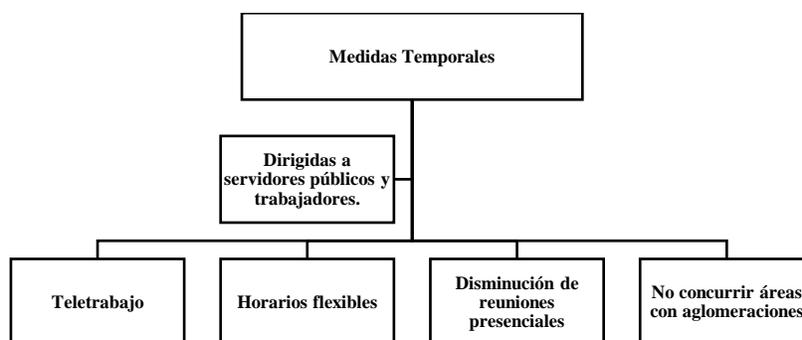


Figura 7- Medidas temporales adoptadas en la Circular 0018 de 2020. Fuente: Elaboración propia.

El tercer punto de acción estuvo orientado al cuidado personal en cabeza de los trabajadores, contratistas y servidores públicos para cumplir con las medidas de bioseguridad que se han venido mencionando a lo largo del capítulo; obligaciones tales como informar a través de los canales fijados si existe en ellos la aparición de síntomas de enfermedades respiratorias, cuidar su salud a través de la limpieza y el distanciamiento en los sitios de trabajo, lavarse de manera periódica las manos, evitar los saludos cercanos que impliquen besos en la mejilla o abrazos, usar pañuelos o la parte interna del codo al momento de estornudar o toser y por último asistir a las capacitaciones que se realicen para la explicación de recomendaciones de prevención del Covid- 19, dadas el respectivo organismo, la entidad pública o privada y las Administradoras de Riesgos laborales. Cabe resaltar que el incumplimiento de dichas especificaciones se considera una violación de las normas expedidas para la seguridad y salud en el trabajo conforme al artículo 1 del Decreto 1295 de 1994 (Circular 0018, 2020).

El cuarto y último punto que establece la circular 0018 de 2020. hace referencia a las responsabilidades que se encuentran a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales con respecto al asesoramiento y acompañamiento que estas deben prestar en servicio de los trabajadores debido a las incidencias del virus Covid- 19. Las ARL deben en todo caso Suministrar a los trabajadores, contratistas y servidores públicos, la información pertinente, clara y oportuna acerca de las medidas de prevención y de contención del Covid- 19.

Además de ello, tienen como objetivo conformar un equipo entre ellas para el control y prevención del virus frente a los casos de riesgo de exposición directa cuyas funciones de trabajo están orientadas a prestar los servicios de salud bajo un contacto directo con individuos contagiados o de los que se tiene sospecha de contagio (Circular 0018, 2020).

De acuerdo con lo anteriormente descrito y para concluir con el presente capítulo, también resulta pertinente resaltar otras medidas que se han adoptado en el municipio para beneficio de las personas en el cumplimiento de sus obligaciones laborales; en ese sentido, la Alcaldía de Santa Marta en atención a los trabajadores del sector salud, debido a la labor que realizan en función de contener y atender pacientes afectados por el virus Covid-19, también desplegó unas acciones para facilitar el traslado de un lugar a otro del personal que atiende las emergencias de las instituciones prestadoras de salud. La alcaldesa, mediante una alianza estratégica suscrita entre el distrito, una empresa de alquiler de vehículos e instituciones como el Hospital Julio Méndez Barreneche y las clínicas Cehoca, Bahía y la Milagrosa, entregó 120 automóviles para que estas personas pudieran movilizarse, circunstancia que mejora en gran medida las condiciones de trabajo de estas personas (Alcaldía de Santa Marta, Sala de Prensa, 2020).

Conclusiones

Después de haber realizado el respectivo análisis de los fundamentos legales que soportan las medidas de prevención de riesgos y promoción de la salud de los trabajadores, las cuales fueron adoptadas en un primer momento y modificadas después de la aparición del virus Covid-19, se puede concluir que la seguridad de las personas en el ambiente de trabajo es una de las preocupaciones que más se ha tenido en cuenta por el Gobierno Nacional y también por los demás gobiernos en un marco internacional; pues la Organización Mundial de la Salud, en concordancia con los pronunciamientos establecido por la Organización Internacional del Trabajo, han desarrollado medidas para que el trabajador sea una prioridad dentro de los asuntos internos de los Estados, debido que es necesario tener en cuenta que este grupo poblacional influye de manera directa en el desarrollo tanto social como de la economía mundial (Asamblea Mundial de la Salud , 2007).

En ese sentido, la Constitución Política de Colombia en su artículo 25 fue muy clara al establecer que el trabajo dentro del país, es un derecho que debe ser protegido por los órganos del Estado y se debe garantizar que toda persona tenga un trabajo bajo condiciones justas y dignas (Const., 1991). Este mandató entonces implica que siempre los empleadores en cumplimiento de las normas dictadas por el Gobierno, deben garantizar los medios idóneos para que los trabajadores realicen sus actividades bajo buenas condiciones y bajo la protección de cualquier riesgo o eventualidad que pueda surgir del cumplimiento de la labor.

Gracias a esto, fue posible determinar algunos aspectos relevantes del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia establecido dentro de la Ley 1562 de 2012 para la prevención y promoción de la salud, además de las modificaciones que se realizaron al sistema en concordancia con la aparición del virus Covid-19. Algunas de ellas correspondieron a la destinación de fondos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales, en cubrimiento de los gastos para la contención del virus como lo establece el Decreto 500 de 2020 y también la adición del Covid-19, dada por el Decreto 676 de 2020, dentro de la tabla de enfermedades laborales contemplada en el Decreto 1477 de 2014; sin dejar atrás las medidas de prevención sugeridas para el control del virus como fueron las Circulares 0017 y 0018 del 2020, emitidas por el Ministerio de Salud y Protección Social en acuerdo con la Dirección del Departamento Administrativo de la Función Pública.

También, se pudo concluir del estudio realizado dentro de la investigación que aspectos relevantes como la clasificación del riesgo en materia legal, tal y como lo estableció el Decreto 1295 de 1994, además de la clasificación por exposición al virus Covid- 19 determinada por la Circular 0017 de 2020 y la Administración en Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA) tratan temas de gran importancia porque permite que los trabajadores a nivel nacional e internacional puedan conocer los lugares donde existe mayor exposición al riesgo y de acuerdo a ello, adopten las medidas necesarias para el cuidado personal de la salud, sean de pleno conocimiento para los empleados pero sobre todo de los empleadores.

Así mismo, fue fundamental la incidencia de la Ley 9 de 1979 pues esta normatividad se encarga en Colombia de la Salud ocupacional de los trabajadores, es decir, de las medidas que se deben emplear en los entornos laborales para garantizar la seguridad de las personas frente al trabajo. Lo que conociéramos es un tema, sin duda alguna, de gran relevancia para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos, como fin último de las prerrogativas de Seguridad Social en Colombia; en ese sentido, en función de lo mencionado se determinó el riesgo y los niveles de riesgo que deben ser tenidos en cuenta para la el control y contención de cualquier enfermedad infecciosa que es lo que en la actualidad nos atañe pero que precisamos también para toda actividad de riesgo.

Por último, dentro del capítulo final fue posible analizar las prerrogativas legales adoptadas dentro de la ciudad de Santa Marta para la contención del virus, las cuales se encuentran dentro de los decretos expedidos por la Alcaldía Distrital, entre ellos el Decreto 283 de 2020, y también se mencionaron las alternativas tomadas por el mismo ente territorial en atención de la circular 0018 de 2020, con la finalidad de brindar protección a los trabajadores mediante las entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

De esta manera, en atención a todo lo expuesto, se cumplió con los objetivos planteados dentro de la investigación y bajo argumentos jurídicos sustentados, se dio respuesta al planteamiento del problema que dio origen a la intención de investigar. También mediante este trabajo se pudo adquirir satisfactoriamente conocimiento y

aprendizaje acerca de la salud en el trabajo como aspecto fundamental dentro de Colombia y el mundo.

Bibliografía

Documentos y páginas web de relevancia jurídica:

Alcaldía de Santa Marta, Sala de Prensa. (17 de Marzo de 2020). *Santa Marta el cambio es imparable*. Obtenido de Santa Marta el cambio es imparable: <https://www.santamarta.gov.co/sala-prensa/noticias/distrito-socializa-protocolos-sobre-covid-19-las-administradoras-de-riesgo>

Álvarez Torres, S. H., & Riaño Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 8-11.

García, S. E. (2017). La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (1994-2014). *Universidad de Burgos*, 36-37.

Matiz, A. T. (27 de noviembre de 2016). *Ceroaccidentes*. Obtenido de Ceroaccidentes: <https://www.ceroaccidentes.pe/colombia-normatividad-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>

Medina, J., & Scasso, C. (2020). Clasificación del riesgo de exposición laboral al SARS-CoV-2. *Catedra de Enfermedades Infecciosas*, 1-7.

MinTrabajo. (2020). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Moreno, I. G., & Hidalgo Oviedo, M. (2013). Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia. *Derecho Constitucional y justicia*, 1-32.

Occupational Safety & Health Administration. (2020). *United States Department of Labor*. Obtenido de United States Department of Labor: <https://www.osha.gov/Publications/exposure-risk-classification-factsheet-spanish.html>

Ortega, J. A. (6 de Noviembre de 2015). *Prezi*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/vw4irabhkvp/cambios-significativos-en-la-ley-1562-del-2012/>

OSALAN, I. V. (2020). *OSALAN*. Obtenido de OSALAN: <https://www.osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/#:~:text=Es%20la%20disciplina%20que%20busca,fundamental%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1976). *Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del alto comisionado*. Obtenido de Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del alto comisionado.: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Prevención de riesgos Laborales. (09 de 11 de 2017). *Prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de Prevención de Riesgos Laborales: <https://prevencion-riesgoslaborales.com/tipos-riesgos-laborales/>

Vignolo, J., Vacarezza, M., Alvarez, C., & Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. © *Prensa Médica Latinoamericana. 2011 ISSN 0250-3816 - Printed in Uruguay - All rights reserved.*, 11-14.

Imágenes:

Occupational Safety & Health Administration. (2020). Pirámide sobre los riesgos de exposición laboral al Covid-19. [Figura]. Recuperado de <https://www.osha.gov/Publications/exposure-risk-classification-factsheet-spanish.html>

Medina, J., & Scasso, C. (2020). Marco de Referencia. [Figura] Fuente: Clasificación del riesgo de exposición laboral al SARS-CoV-2. *Catedra de Enfermedades Infecciosas*, 1-7.

Normas Internacionales de la OIT y la OMS:

C029- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 10 de junio de 1930.

C052- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 4 de junio de 1936.

C087- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. San Francisco, 17 de junio de 1948.

- C100- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 6 de junio de 1951.
- C102- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm.102), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 4 de junio de 1952.
- C106- Convenio sobre el descanso semanal, 1957 (núm.106), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 5 de junio de 1957.
- C154- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 3 de junio de 1981.
- C155- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores,1981 (núm. 155), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 3 de junio de 1981.
- Resolución WHASS1/2006-WHA60/2007/REC/1 de la Asamblea Mundial de la Salud Organización Mundial de la Salud [OMS]. Ginebra, 14-23 de mayo de 2007).

Jurisprudencia de la Corte Constitucional:

- Corte Constitucional. (3 de junio de 1992) Sentencia T-581 de 1992. [MP Ciro Angarita Barón]
- Corte Constitucional. (26 de noviembre de 1996) Sentencia T-645 de 1996. [MP Alejandro Martínez Caballero]
- Corte Constitucional. (27 de septiembre de 2001) Sentencia T-1040 de 2001. [MP Rodrigo Escobar Gil]
- Corte Constitucional. (18 de enero de 2006) Sentencia T-002 de 2006. [MP Jaime Córdoba Triviño]
- Corte Constitucional. (29 de agosto de 2013) Sentencia T-582 de 2013. [MP Nelson Pinilla Pinilla]
- Corte Constitucional. (16 de julio de 2014) Sentencia C-509 de 2014. [MP Mauricio González Cuervo]
- Corte Constitucional. (10 de junio de 2020) Sentencia C-171 de 2020. [MP José Fernando Reyes Cuartas]

Constitución y Leyes:

- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia (20 de julio de 1991) Gaceta Constitucional No.116 de 20 de julio de 1991.

Congreso de Colombia. (16 de julio de 1979) Por la cual se dictan medidas sanitarias. [Ley 9 de 1979] DO:35.308

Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993] DO: 41.148.

Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012) Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [Ley 1562 de 2012] DO: 48.488.

Circulares informativas:

Ministerio de Trabajo. (24 de febrero de 2020) Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por Covid-19. (antes denominado Coronavirus). [Circular 0017 de 2020]

Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y Dirección del Departamento Administrativo de la Función Pública. (10 de marzo de 2020) Acciones de contención ante el Covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias. [Circular 0018 de 2020]

Decretos Nacionales:

Presidencia de la República de Colombia. (9 de septiembre de 1950) Compilado en la Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto-Ley 2663 de 1950] DO: No 27.407.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (24 de junio de 1994) Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Decreto 1295 de 1994] DO: 41.405.

Ministerio de Trabajo. (5 de agosto de 2014) Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. [Decreto 1477 de 2014] DO: 49.234.

Presidente de la República de Colombia. (17 de marzo de 2020) Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional. [Decreto 417 de 2020] DO:51.259.

Ministerio de Trabajo. (27 de marzo de 2020) Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. [Decreto 488 de 2020] DO: 51.269.

Ministerio de Trabajo. (31 de marzo de 2020) Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. [Decreto 500 de 2020] DO: 51.273.

Ministerio de Trabajo. (19 de mayo de 2020) Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. [Decreto 676 de 2020] DO: 51.319.

Ministerio de Justicia. (25 de agosto de 2020) Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVIO -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable. [Decreto 1168 de 2020] DO: 51.417.

Gobierno Nacional. (28 de noviembre de 2020) Por el cual se modifica y prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020 y 1408 del 30 de octubre de 2020. [Decreto 1550 de 2020] DO: 51.512.

Decretos Distritales:

Alcaldía Distrital de Santa Marta. (13 de marzo 2020) Por el cual se declara la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus - Covid-19 y se adoptan medidas para hacerle frente en el distrito T.C.H de Santa Marta. [Decreto 089 de 2020]

Alcaldía Distrital de Santa Marta. (16 de marzo de 2020) Por el cual se declara la calamidad pública, toque de queda, ley seca y se refuerzan las medidas para contener la propagación y contagio del nuevo Coronavirus - Covid-19 en el distrito T.C.H de Santa Marta. [Decreto 090 de 2020]

Alcaldía Distrital de Santa Marta. (31 de agosto de 2020) Por medio del cual se adopta el Decreto 1168 de 2020, se adoptan medidas de reapertura segura en Santa Marta y se dictan otras disposiciones. [Decreto 231 de 2020]

Alcaldía Distrital de Santa Marta. (30 de noviembre de 2020) Por medio del cual se adopta el Decreto 1550 del 28 de noviembre de 2020 “Por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable”, prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020 y 1408 del 30 de octubre de 2020. [Decreto 283 de 2020]