

ACCIONES DE EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

El 7 de octubre de 2020, fue expedida por el Ministerio del Trabajo la Circular 064 de 2020, que estableció una serie de acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de la salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, en el marco de la actual emergencia sanitaria generada por el Covid-19.

Esta Circular reiteró las recomendaciones principales que sobre el trabajo en casa había señalado el Ministerio del Trabajo en la Circular 041 expedida el 2 de junio de 2020 sobre las relaciones laborales; las jornadas de trabajo; la armonización de la vida familiar y laboral fundamentalmente, al tiempo que incluyó algunas recomendaciones novedosas. En este sentido, la Circular 064 de 2020 dispuso los siguientes lineamientos:

- En la modalidad de trabajo en casa, el trabajador debe prestar sus servicios dentro de la jornada máxima legal (8 horas diarias y 48 semanales). En los casos en los cuales se generen trabajo suplementario o de horas extras, las mismas no deben exceder el límite de 2 horas diarias y 12 semanales. Para los casos en los cuales se haya acordado con el trabajador una jornada de 10 horas diarias no se podrán laborar horas extras adicionales a esta jornada.
- El empleador debe, para el requerimiento del cumplimiento de las actividades laborales, ceñirse al horario laboral para garantizar la desconexión digital.
- Si el trabajador labora una jornada superior a la máxima legal, debe garantizarse el pago de recargos por trabajo suplementario, dominical y festivo.
- Las funciones que desarrolle el trabajador deben corresponder a las que habitualmente realiza, sin sobrecargas adicionales o fuera de la cotidianidad del servicio, sin perjuicio de las contingencias que puedan presentarse y deben atenderse con el fin de evitar perjuicios al empleador.
- Promoción por parte de los empleadores de la realización de pausas activas, descanso mínimo entre reuniones continuas y fomentar el autocuidado.
- El horario de trabajo debe distribuirse en al menos dos secciones, garantizando un intermedio de descanso que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los trabajadores y a la armonización de la vida familiar con la laboral.
- Las cargas de trabajo deben ser asignadas dentro de la jornada laboral, con el fin de no intervenir en los espacios familiares y personales del trabajador. De igual modo, deben evitarse las solicitudes de tareas en fines de semana y días de descanso.
- Los correos electrónicos y mensajes de WhatsApp serán atendidos por el trabajador de manera prioritaria durante la jornada laboral.

- Establecimiento de estrategias para la promoción del derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento de los trabajadores.
- Contar con un censo actualizado del personal con morbilidades preexistentes que los haga más vulnerables a los efectos del contagio de Covid-19.
- Respetar el tiempo de la incapacidad emitida por el médico tratante.
- Establecer medidas especiales de protección (tales como teletrabajo, telemedicina, reubicación académica o laboral temporal según el caso) de los trabajadores, estudiantes y docentes en prácticas que por sus comorbilidades o situación personal puedan ser más vulnerables al contagio del Covid-19.

Adicionalmente, dispuso responsabilidades en cabeza de las empresas (públicas y privadas), de las administradoras de riesgos laborales y de los trabajadores, dentro de las cuales se desatacan las siguientes:

ENCARGADO	RESPONSABILIDAD/OBLIGACIÓN
<p>Empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial establecidas en el artículo 3 de la Resolución 2404 de 2019, hasta tanto sea superado el actual estado de emergencia sanitaria por Covid-19. - Aun frente al anterior impedimento, deberán cumplir con todas las normas, protocolos y guías relacionadas con salud mental y factor de riesgo psicosocial. - Mantener activo y en funcionamiento al Comité de Convivencia laboral en cumplimiento de las normas de bioseguridad y con énfasis en el uso de herramientas tecnológicas que reduzcan el contacto personal. - Realizar análisis, actividades y programas de retorno laboral para la reactivación productiva en la empresa. - Facilitar los espacios y tiempos para la ejecución de actividades de promoción y prevención sobre riesgo psicosocial a cargos de las ARL, así como asegurar la participación de los trabajadores en estas. - Asegurar el pago de la remuneración en las condiciones pactadas en el marco del contrato de trabajo. - Procurar la confidencialidad de los casos confirmados o sospechosos de Covid-19, y realizar un adecuado acompañamiento psicosocial.

- Prestar asistencia psicológica remota y realizar acciones de promoción de la salud mental, prevención e intervención del estrés, problemas y trastornos mentales causados por el Covid-19, utilizando los protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial, en el marco del SGSST.
- Asegurar el acompañamiento de las ARL frente a las acciones de prevención e intervención con motivo de Covid-19.
- Aplicar potestativamente y no de manera obligatoria, de manera virtual la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de su publicación por parte del Ministerio del Trabajo en la página web del Fondo de Riesgos Laborales.

ARL

- Realizar campañas y espacios de capacitación a los trabajadores y empleadores, priorizando a los trabajadores del sector salud, en el desarrollo de las actividades destinadas a la reducción del estrés, mejoramiento de condiciones organizacionales, y recursos para el manejo de reacciones emocionales y conductuales frecuentes en situaciones de crisis como la emergencia sanitaria por Covid-19.
- Implementar una línea telefónica de ayuda, intervención y/o soporte psicosocial en crisis no presencial, que deberá ser atendido por profesionales de la salud mental. La línea deberá estar activa y disponible por el tiempo que dure la emergencia sanitaria y un mes posterior a la declaratoria de cese de esta.
- Disponer diferentes canales de comunicación (WhatsApp, redes sociales entre otros) para la comunicación no presencial de escucha, orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis de los trabajadores de la salud que atienden el brote de Covid-19.
- Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, identificación, prevención, intervención y canalización hacia los servicios de atención mental, en el marco del acompañamiento a los empleadores y sus trabajadores afiliados.
- Activar la oferta de servicios, procesos y rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental reportadas por los trabajadores.
- Priorizar las estrategias de intervención y seguimiento a los trabajadores que por las actividades que desarrollan se encuentran expuestos directamente al contagio (personal de servicios de salud,

aseo, vigilancia y apoyo) que presten servicios en las diferentes actividades de prevención y diagnósticos y atención de Covid-19, vinculados bajo cualquier modalidad de contrato.

- Reportar la información sobre las campañas de comunicación, información, acciones de prevención y estrategias de intervención a sus empresas afiliadas por sectores económicos, de forma mensual.
- Reportar la información sobre el reporte de registro de llamadas recibidas a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

**Trabajadores,
independientes
y contratistas**

- Cumplir con las medidas de prevención realizadas por el empleador, contratante o entidad según el caso.
- Asistir a las capacitaciones realizadas por el empleador, contratante o entidad según el caso.
- Cumplir con las obligaciones de autocuidado.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Conocer y participar en la detección de factores de riesgo psicosocial.
- Informar situaciones que pongan en riesgo el entorno y sus integrantes.
- Realizar las actividades sugeridas por el empleador o la ARL.

Finalmente, se deberá procurar la generación de una consciencia de autocuidado y en algunos casos de atención psicológica, debido al impacto psicosocial generado por la pandemia, incluso con posteridad a la superación de la emergencia sanitaria. Por ello, se deberá procurar incorporar a la rutina de cada trabajador acciones que contribuyan al bienestar físico y mental, tales como la actividad física, la alimentación saludable, el fortalecimiento de la inteligencia emocional y manejo del estrés.

Por: Maria Isabel Espitia
mespitia@scolalegal.com
Octubre 16 de 2020