



Así afronta el sector edificador la coyuntura por el Covid-19

Talento Humano

Alrededor de 50 representantes de empresas afiliadas a Camacol B&C, participaron en la tercera sesión extraordinaria del **Comité de Sostenibilidad Social y Talento Humano** realizada el 14 de mayo de 2020. A continuación las principales conclusiones de este espacio.

Experiencias y buenas prácticas

María Inés Rueda, gerente de Gestión Humana de **Cusezar**; Lilian Mora, directora de Talento Humano de **Constructora Capital** y Gina Guzmán, directora de Gestión Humana de **AR Construcciones**, compartieron las experiencias de sus compañías en la fase de reactivación, en la que hasta el momento han logrado dar apertura al 70% de sus obras y han iniciado acciones de implementación del protocolo para áreas administrativas y salas de ventas.

De la intervención se destacan los siguientes aspectos y recomendaciones:

- Previo a las adecuaciones y apertura de los espacios laborales se deben adelantar procesos de formación en los protocolos a implementar y la normativa asociada, dirigidos a todo el personal administrativo de obra (residentes, directores, SISO, coordinadores, entre otros), esto permite un entendimiento efectivo de la situación y del protocolo para así transmitirlo de manera precisa al personal operativo.
- Los procesos de sensibilización con el personal de obra se han adelantado con acciones de capacitación diaria en temas de autocuidado, uso de los elementos de protección personal y comportamientos seguros. Además de realizar énfasis en los cuidados, estas capacitaciones incluyen información acerca de los signos, síntomas y afectaciones que produce el virus.
- Se evidencia la importancia de los mensajes de autocuidado, seguridad y estabilidad laboral que imparten los líderes de las organizaciones, siendo esta una estrategia efectiva que permite disminuir los niveles de ansiedad generados en el personal por la emergencia sanitaria actual.
- Cada equipo de obra hace parte de la construcción de estrategias de implementación de su protocolo, dado que son ellos quienes conocen el día a día de sus lugares de trabajo y de su vida personal.

- El medio de transporte es uno de los escenarios en donde el personal de obra está más expuesto al contagio, es por ello que las organizaciones promueven el uso de la bicicleta y adelantan acciones a través de patrocinios, líneas de créditos y convenios para su adquisición y financiación.
- Se recomienda contar con canales de comunicación inmediata y directa como chats por proyecto, como mecanismo que permite identificar alertas tempranas en la implementación de los protocolos, garantizando una comunicación constante entre todas las obras, áreas administrativas y salas de ventas, para identificar, subsanar y/o mitigar el riesgo de los hallazgos. Con esta estrategia se logra una reacción inmediata a los sucesos o situaciones inesperadas.
- Los equipos de auditoría interna en esta coyuntura pueden llegar a ser un apoyo en los procesos de identificación de riesgos y alertas tempranas para ajustar y fortalecer los protocolos.

Se debe recordar que el incumplimiento parcial o total de los protocolos presentados ante la Alcaldía puede significar desde un comparendo hasta el cierre de la obra.

Recomendaciones desde la ARL

El equipo técnico de la ARL SURA presentó las siguientes herramientas y recomendaciones:

- Es importante adaptar los sistemas de gestión a las nuevas condiciones del Covid-19, ajustando las matrices de peligro a los escenarios actuales de riesgo y evaluando la vulnerabilidad de los trabajadores que están retomando las actividades laborales presenciales, mediante chequeos al iniciar y al finalizar la jornada de trabajo.
- Realizar simulacros de casos positivos es una acción importante para identificar los potenciales riesgos y necesidades para la atención.
- Se reitera que el éxito de las acciones para prevenir la propagación del contagio del Covid-19 están enmarcadas en la cultura del autocuidado, sensibilización sobre los modos de contagios, medidas de protección y responsabilidad individual.
- En cuanto a las poblaciones vulnerables, con patologías crónicas y mayores de 60 años (circular 30 del 08 de mayo), se sugiere estratificar el riesgo (bajo, medio, alto) para evaluar la vulnerabilidad de esta población. Los riesgos se pueden catalogar como:

Bajo: persona que NO presenta patologías crónicas, no conviven con menores de 5 años o mayores de 60, que presenten las denominadas patologías.

Medio y Alto: requieren de valoración por parte del médico laboral, buscando identificar condiciones óptimas para desempeñar algunas actividades laborales en caso de que sea necesaria la presencialidad.

- Para que a un trabajador se le considere como enfermedad laboral el padecimiento de Covid-19, debe tener un nexo causal relacionado con el sitio de trabajo, de lo contrario no será contemplado de esta manera.
- NO se recomienda la adquisición de pruebas para Covid-19 por parte del empleador. Se recomienda realizar el tratamiento de los casos sospechosos de contagio a través de las entidades de salud autorizadas.

Se ponen a disposición las siguientes herramientas de apoyo:

<https://www.segurossura.com.co/covid-19/paginas/empresas/reactivacion-economica.aspx>
<https://www.segurossura.com.co/covid-19/Paginas/empresas/reactivacion-economica/sector-construccion.aspx>

Espacio Actualización Normativa

La abogada Carolina Camacho, socia de la firma Posse Herrera Ruiz, presentó algunas medidas propuestas por parte del Gobierno Nacional para hacer frente a la emergencia sanitaria, dejando las siguientes conclusiones:

- Se recuerda que entre las medidas laborales que pueden ser implementadas están el ajuste de jornadas y turnos diferenciados, los cuales pueden ser modificados teniendo en cuenta la reglamentación específica para tal fin.
- Se recomienda a las empresas estar preparadas para escenarios cambiantes, proyectando operaciones interrumpidas, con un número reducido de trabajadores en obra y mayores tiempos para los procesos. Lo anterior teniendo en cuenta que esta contingencia puede tener periodos de restricciones más estrictas.
- Evaluar los beneficios que las empresas otorgan a sus trabajadores y ajustarlos de acuerdo a la situación actual. Lo ideal es realizar un ajuste temporal sujeto a las condiciones actuales, con el fin de minimizar gastos.

Frente al Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF),

subsidio para el pago de nómina (decreto 639 de 2020), se aclara:

- La UGPP verificará el cumplimiento del correcto uso del subsidio de nómina.
- No deben ser contabilizados aprendices y contratistas.
- Si el trabajador está en incapacidad, solamente aplica este beneficio si la empresa paga el 100% de esta. No se puede recibir doble aporte (EPS y subsidio).
- No puede emplearse el beneficio para pago de primas, provisiones u otros conceptos diferentes a salarios.
- No pueden ser contabilizados trabajadores con contrato suspendido.

Beneficios en reducción de aportes pensionales (decreto 558 de 2020)

- Reducción en el aporte laboral (del 16 al 3%) donde el empleador asume el 2.25% del aporte y el empleado el 0.75%.
- No es un subsidio, es un aplazamiento en los aportes pensionales.
- Este beneficio se encuentra vigente durante los meses de abril y mayo.
- Si el empleador quiere acceder a este beneficio, puede tomar la decisión de manera unilateral.
- Se puede aplicar a un grupo segmentado de trabajadores.
- Para acogerse a este beneficio, el empleador debe contactar a su operador pago (PILA, Mi planilla).

[Acceda a las presentaciones y el audio del comité aquí](#)

