

ABECÉ

Circular 041 de 2020

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Seguros S.A.



Colmena
Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN
GRUPO SOCIAL



A continuación, te contaremos sobre los lineamientos básicos expedidos por el Ministerio del Trabajo, frente a la medida ocasional, temporal y excepcional del trabajo en casa, en el marco de la emergencia sanitaria en Colombia decretada a través de la Resolución 385 de 2020 y modificada por la Resolución 844 de 2020.

Aun con la expedición del Decreto 749 de 2020, ¿debo realizar teletrabajo y trabajo en casa?

El Decreto establece nuevas excepciones para la libre circulación y movilización de las personas; sin embargo, en su Artículo 6 se continúa privilegiando el desarrollo de actividades bajo la modalidad no presencial para las entidades del sector público y privado, con empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, y puedan desarrollar las funciones y obligaciones propias de su cargo bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o similares.

¿Qué es teletrabajo, trabajo en casa y en que se diferencian?

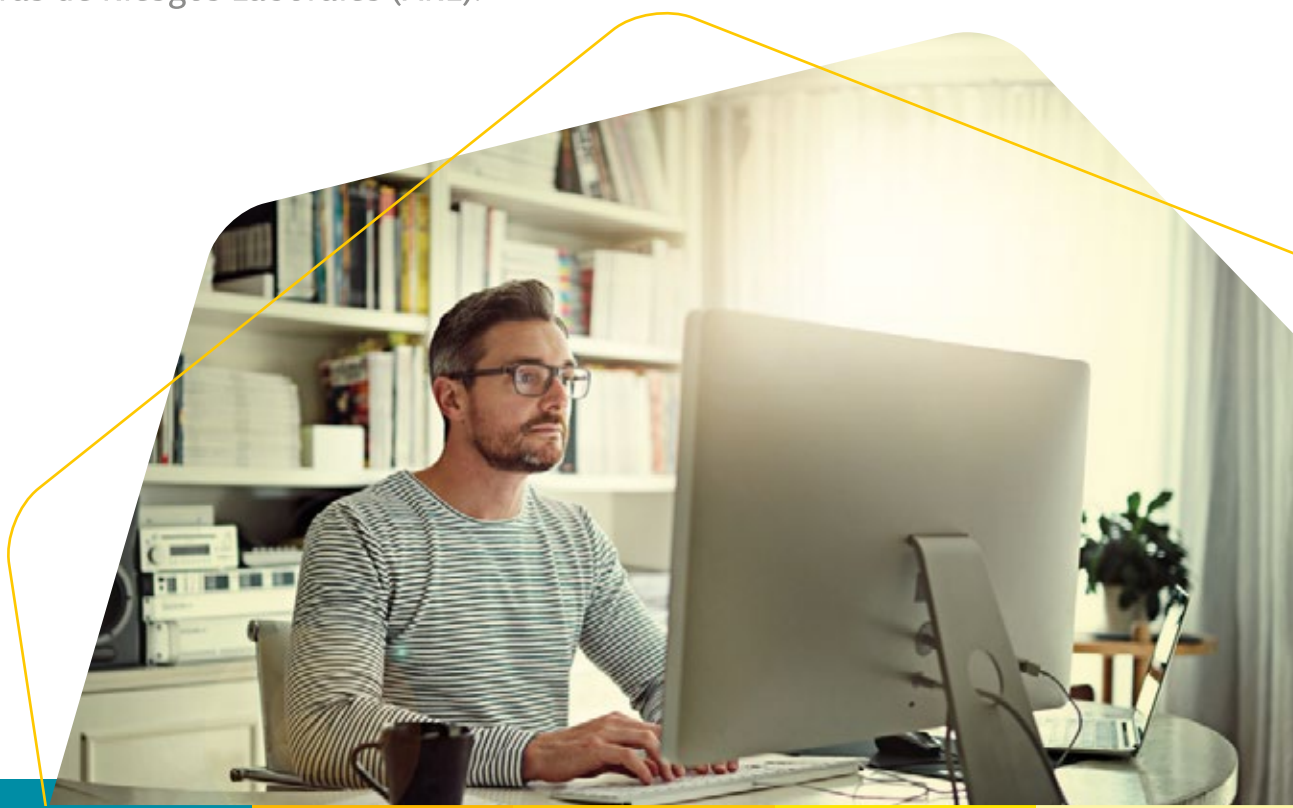
La Circular 021 de 2020 del Ministerio del Trabajo nos permite orientar esta respuesta: El teletrabajo se encuentra definido en el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. Esta modalidad exige el cumplimiento de diferentes formalidades establecidas en la normatividad vigente, aplicable en el Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 5 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2).

Trabajo en casa: el empleador, dentro de esta situación ocasional, temporal y excepcional, podrá autorizar el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad es diferente al teletrabajo, puesto que no exige la totalidad de los requisitos establecidos para este. El Numeral 4 del Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 define como características del trabajo en casa que: “una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”.

Es preciso establecer que la diferencia entre teletrabajo y trabajo en casa, radica en la transitoriedad de este último, el cual podrá ser adoptado como situación ocasional, temporal y excepcional, sin que deba cumplirse el lleno de los requerimientos necesarios para el teletrabajo, establecidos en la normatividad legal vigente. El trabajo en casa tiene como único fin ser una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal para el desarrollo de las actividades laborales, en el marco de la actual emergencia sanitaria y de manera no presencial.

¿Cuál es el alcance de la Circular 041 de 2020?

Establecer lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para el correcto desarrollo de este, en el marco de la duración de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19, siendo de obligatorio cumplimiento para los trabajadores, empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).



¿Qué aspectos debes tener en cuenta en materia de relaciones laborales en el trabajo en casa?

La facultad subordinante entre el trabajador y el empleador permanecen vigentes, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.

Las actividades se realizarán de manera similar a las que se desarrollan en la función habitual. En caso de realizar funciones diferentes, se debe mediar el mutuo acuerdo.

No puede haber disminuciones unilaterales de salarios en razón a que la actividad se desarrolle en casa o de manera remota

La asignación de tareas por parte del empleador no podrá interponerse en los horarios necesarios de descanso del trabajador y en los espacios para compartir con su núcleo familiar.

Los empleadores deben garantizar la dignidad humana del trabajador, igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de cada uno de ellos.

Los empleadores tratarán de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, incluyendo los fines de semana y los días de descanso.

El empleador respetará los horarios señalados para lactancia de acuerdo al Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Permanecerá vigente entre las partes, el procedimiento disciplinario conocido entre (trabajador y empleador).



¿Podrás evaluar el desempeño del trabajador en la modalidad de trabajo en casa?

Sí, como empleador podrás precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de la evaluación. Deberás establecer, a su vez, criterios para el seguimiento de las tareas de los trabajadores que sean estándar y conocidos por las partes con anterioridad. Si se llegase a pactar funciones diferentes a las establecidas en el contrato de trabajo, deberás acordar el producto y resultados de este, de manera previa.

¿Cómo podré armonizar la vida laboral con la familiar y personal en el trabajo en casa?

- a** Procurando no asignar cargas de trabajo extras, diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral.
- b** Respetando el trabajo en los días pactados, dejando los fines de semana y días de descanso libres de solicitudes adicionales.
- c** Atendiendo los correos electrónicos y mensajería de WhatsApp de manera prioritaria durante la jornada laboral, respetando así los espacios de descanso a los que tienen derecho los trabajadores.
- d** Salvaguardando las políticas de confidencialidad y seguridad de la información en las comunicaciones sostenidas por estos medios.

¿Qué aspectos debo considerar frente a la jornada de trabajo?

La jornada máxima será la establecida en el Artículo 161 del CST, es decir, 48 horas semanales. En caso de horas extras diurnas o nocturnas, no podrás exceder dos horas diarias, máximo 12 a la semana.

Deberás distribuir las horas de trabajo en al menos dos secciones, con un intermedio de descanso adaptable a la naturaleza del trabajo en casa.

Quedan excluidos de la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

Deberás cumplir el horario y jornada de trabajo a fin de garantizar el derecho de desconexión digital como medida de prevención de la salud mental.

Deberás promover los espacios de las pausas activas, de higiene y de protección de la salud. Será obligación del trabajador acatar las pautas que se establezcan.

Si a petición del empleador, la jornada debe ser superior a la máxima legal permitida, procederá el pago de las horas extras, recargos dominicales y festivos, si fuere el caso.

Las labores encomendadas serán en proporción a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales, pudiéndose presentar contingencias en el servicio que deba atenderse.



¿Cuáles son los aspectos básicos en materia de riesgos laborales, en el marco del SG-SST de la empresa, que debo tener en cuenta para mis trabajadores en casa?

Adapta el plan anual del SG-SST, incluyendo las medidas necesarias para la identificación, evaluación de peligros, valoración y control de los riesgos del trabajo en casa.



Notifica a la ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando modo, tiempo y lugar.



Dentro de las actividades de promoción y prevención, da alcance a las personas que se encuentren en trabajo en casa, con apoyo de las ARL.

Las Administradoras de Riesgos Laborales suministrarán soporte al empleador para las pausas activas, ya sea mediante videos o video conferencia.



Solicita acompañamiento de la ARL para promover recomendaciones sobre la postura y ubicación de los elementos utilizados en la labor del trabajador.



Establece canales de comunicación entre el trabajador y empleador, con el fin de conocer las dificultades que pudiesen presentarse para ejecutar la labor, así como el canal de reporte de accidentes o incidentes de trabajo.

Realiza seguimiento constante sobre el estado de salud de tus trabajadores en casa y recomendaciones de autocuidado para prevenir el contagio de COVID-19.



Los trabajadores están obligados a cumplir, desde casa, sus responsabilidades, las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa.



Divulga los mecanismos que faciliten a los trabajadores en casa comunicar situaciones de presunto acoso laboral al comité de convivencia laboral.



Colmena Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN
GRUPO SOCIAL

Línea Efectiva:
Medicalizada / 24 horas

Bogotá | Medellín | Cali | Barranquilla
401 0447 | 444 1246 | 403 6400 | 353 7559
Otras ciudades **018000-9-19667**
www.colmenaseguros.com

Síguenos en:

