CIRCULAR No. **DE 2020**

PARA: EMPLEADORES Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

DE: MINISTRO DEL TRABAJO

ASUNTO: LINEAMIENTOS TRABAJO EN CASA

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote de Coronavirus (COVID-19) como una pandemia. A su turno, mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social declaró *"la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020"* por causa del Coronavirus (COVID-19).

La mencionada Resolución ordenó a los coordinadores, nominadores y representantes legales de centros laborales públicos y privados, adoptar las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19, además de impulsar al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa.

El Gobierno nacional expidió el Decreto 593 del 24 de abril de 2020, mediante el cual ordenó el aislamiento preventivo obligatorio hasta las cero (0:00) horas del once (11) de mayo de 2020.

EL pasado 12 de marzo de 2020 la Presidencia de la Republica expide la Directiva No. 02 de 2020, que incluye medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, TIC; de la misma forma el 17 de marzo de 2020 el Presidente de la República, por medio del Decreto 417, declaró "el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días" con el fin de adoptar todas aquellas medidas necesarias para conjurar la crisis e impedir la extensión de los efectos derivados de la pandemia generada por la propagación de COVID-19.

En virtud de las directrices dadas por el señor Presidente de la República, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular número 21 de 2020 sobre *"Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid – 19 y de la declaración de emergencia sanitaria"*.

En esa circular se recomiendan una serie de medidas que tanto empleador como trabajador pueden adoptar con el fin de evitar la pérdida del empleo, tales como el teletrabajo y el trabajo en casa. De igual forma, se mencionó en dicha circular que el trabajo en casa no puede equipararse al teletrabajo; en efecto, el trabajo en caso no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la Ley 1221 de 2008 y sus normas reglamentarias. Lo anterior, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4° del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, que a su tenor dice: "*4. 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*."

Cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC, por lo cual, el trabajador continua con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial.

Así las cosas y de acuerdo con los múltiples retos que esta figura puede ocasionarles tanto a trabajadores como empleadores, este Ministerio imparte lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse tanto por empleadores como por las Administradoras de Riesgos Laborales, en cuanto a las acciones que deben desplegar para evitar que se atente contra los derechos laborales de los trabajadores. Para el efecto se establecieron cuatro capítulos referentes al trabajo en casa en las relaciones laborales, jornada de trabajo, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y riesgos laborales, los que a continuación se desarrollan:

1. Aspectos en materia de Relaciones Laborales

a. El trabajo en casa implica que la relación laboral y las líneas de autoridad permanecen vigentes. Igualmente, se mantienen incólumes las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para quienes trabajan desde casa.

b. Las personas que desarrollan trabajo en casa o remoto no deben ser sometidas a excesivas cargas de trabajo, ni actividades adicionales a las que regularmente desarrollan en su habitual función.

c. Los trabajadores vinculados en los cargos de dirección, confianza y manejo, tendrán presente esta calidad para el desarrollo de sus jornadas de trabajo.

d. No puede haber disminuciones unilaterales de salarios, con el pretexto que la actividad se va a desarrollar desde casa o de manera remota.

e. En cuanto a las tareas que se concerten entre empleador y trabajador, estas deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar. Para el seguimiento de las tareas a cargo del trabajador se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación respecto de reporte y/o resultados de las mismas.

f. 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 la persona que trabaja desde casa o de forma remota.

g. Los empleadores no pueden argumentar razones jerárquicas al interior de la organización para que los trabajadores se vean obligados a atender requerimientos en cualquier hora o incluyendo los fines de semana y días de descanso, en tal sentido de manera prioritaria se respetaran estos tiempos dentro del marco de los derechos del trabajador.

h. El empleador deberá mantener los lapsos señalados por la Ley en su horario laboral para las trabajadoras que se encuentren en lactancia (artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo).

2. Aspectos en materia de Jornada de Trabajo

a. El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, entre otras, la referente a la jornada máxima permitida, señalada en el artículo 161 de la mencionada norma, que dispone que la jornada máxima legal corresponde a 8 horas diarias y 48 horas semanales y el Convenio 001 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las horas de trabajo. En igual sentido, debe tenerse en cuenta que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

b. Los empleadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con la intención de evitar hiperconexión, término que se refiere a cómo las personas se encuentran constantemente conectadas al mundo digital, pero que llevada al exceso puede generar impactos en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

c. Cuando a petición del empleador, el trabajo en casa deba ser desarrollado en una jornada laboral superior a la prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, procederá como es usual, el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos, según sea el caso.

d. Las labores encomendadas al trabajador deben obedecer a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio.

e. Los empleadores deben promover espacios de descanso mínimos entre el cambio de reunión y reunión, con la intención de que el trabajador pueda realizar pausas activas, de higiene y de protección de la salud .

f. En caso de que la empresa tenga establecidos descansos intermedios en la jornada laboral, adicionales a los señalados en el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, estos deben mantenerse y aplicarse, no obstante, por consenso entre las partes, pueden acumularse a la hora del almuerzo para facilitar las condiciones para su preparación y el compartir en familia

3. Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal.

En consideración al aislamiento preventivo obligatorio que se ha ordenado a la gran mayoría de ciudadanos del territorio colombiano, en este momento, los trabajadores conviven con niños, niñas, adolescentes, familiares y personas adultas mayores, y muchos de ellos desempeñan sus funciones en el rol de padres y

madres, todo lo cual supone que debe armonizarse la vida laboral en casa con la vida familiar, respetando los tiempos de una y otra actividad.

Conforme con lo anterior, los padres y madres, cuidadores y cuidadoras podrán acceder al trabajo en casa, sin que esta situación afecte de manera negativa su desempeño y rendimiento, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que se generen las herramientas necesarias para que los niños, niñas y adolescentes, así como las personas adultas mayores y demás que requieran particular atención, puedan gozar del acompañamiento y cuidado de sus padres, hijos y cuidadores, respectivamente.

De igual manera, el derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento debe ser respetado a través de las estrategias que promoverán los empleadores y que se basan esencialmente en el respeto del tiempo libre del trabajador.

Conforme con lo anterior, se establecen los siguientes lineamientos:

a. El empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, de tal manera que no se interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador.

b. De igual forma, los empleadores deben respetar el trabajo en los días pactados; en ese sentido, en los fines de semana y días de descanso se debe evitar la solicitud de tareas, si estas pueden dar espera hasta el siguiente día hábil.

4. Aspectos en materia de Riesgos Laborales

a. El empleador debe incluir en su matriz de riesgos laborales el trabajo en casa.

b. El empleador debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la realización temporal del trabajador en casa.

c. La Administradora de Riesgos Laborales deberá suministrar soporte al empleador sobre pausas activas, las cuales se deben incluir dentro de la jornada laboral de manera virtual, ya sea mediante videos o video conferencia.

d. La Administradora de Riesgos Laborales deberá enviar recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador.

e. El empleador deberá realizar una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.

f. El empleador deberá realizar un seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado para prevenir el COVID-19, conforme a las recomendaciones realizadas por las diferentes entidades del Estado dentro de los protocolos expedidos para ello

Este Ministerio recuerda que cuenta con los siguientes canales de atención al ciudadano:

Atención Telefónica: Horario de Atención: lunes - viernes 7:00 a.m. - 7:00 p.m. y sábado de 7:00 a.m. a 1:00 p.m.; Bogotá (57-1) 3 77 99 99 Opción 2; Línea nacional gratuita 018000 112518; Celular: 120.

Igualmente, vía chat en la página www.mintrabajo.gov.co y respuestas a PQRS en el correo electrónico: solicitudinformacion@mintrabajo.gov.co.

Atentamente,

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ
Ministro del Trabajo

Elaboró: FelipeG/AngelaC/MRubiano
Revisó: AmandaP/AndrésU
Aprobó: JuanCH