El empleo es de todos | Mintrabajo

CIRCULAR No. 0041 **DE 2020**

02 JUN 2020

PARA: **EMPLEADORES, TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES**

DE: **MINISTRO DEL TRABAJO**

ASUNTO: **LINEAMIENTOS RESPECTO DEL 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 636 del 6 de mayo de 2020, mediante el cual ordenó el aislamiento preventivo obligatorio hasta las cero (0:00) horas del día once (11) de mayo de 2020, hasta las cero horas (00:00) del día veinticinco (25) de mayo de 2020.

El pasado 12 de marzo de 2020 la Presidencia de la República 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 637 del 6 de mayo de 2020, declaró "el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario" 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 la cual se señala que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional.

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 casa 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 6° de la señalada Ley, 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 continúa 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 generar tanto a trabajadores como a empleadores, este Ministerio imparte lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse por trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales. Para el efecto se establecieron cuatro capítulos referentes al trabajo en casa en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida 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 la facultad subordinante entre el trabajador y el empleador permanecen vigentes. De igual forma se mantienen vigentes las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para quienes trabajan desde casa.

B. Las personas que desarrollan trabajo en casa realizarán sus actividades de manera similar a las que regularmente desarrollan en su función habitual. En caso de realizar funciones diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo deberá mediar mutuo acuerdo entre las partes.

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

D. Las tareas encomendadas por el empleador 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 estas. Los criterios para el seguimiento de las tareas de los trabajadores deben obedecer a criterios estándares, objetivos y descritos con anterioridad. No obstante, en caso de realizar funciones diferentes a las establecidas en el contrato de trabajo, es aconsejable que se llegue a acuerdo con el trabajador respecto de los productos o resultados a entregar.

E. 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.

F. Para respetar los derechos de los trabajadores, los empleadores tratarán de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo o incluyendo los fines de semana y días de descanso, en tal sentido, de manera prioritaria se respetarán estos tiempos dentro del marco de los derechos del trabajador. En todo caso es necesario tener en cuenta que en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador y que, por ser excepcionales y necesarias, deben ser atendidas de forma prioritaria, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

G. El empleador deberá mantener los lapsos señalados por la Ley en su horario laboral para las trabajadoras que se encuentren en lactancia, conforme lo señalado en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

H. Durante el periodo de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes (trabajador y empleador).

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 lo contenido en el Convenio 001 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las horas de trabajo. En igual sentido, en el trabajo en casa 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 amplie por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

B. Los empleadores y trabajadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar 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 el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos, si es del 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. En todo caso, debe tenerse en cuenta que se pueden presentar contingencias en el servicio que deben atenderse con el fin de evitar un perjuicio mayor al empleador.

E. Los empleadores deben promover espacios que permitan al trabajador realizar pausas activas, de higiene y de protección de la salud, así como un descanso mínimo entre reuniones continuas. En este sentido, el trabajador debe acatar las pautas que sobre el particular se establezca, así como velar por su autocuidado.

F. El empleador garantizará que las horas de trabajo al día se distribuyan al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los trabajadores y a la armonización de la vida familiar con la laboral. Este tiempo de descanso no se computa en la jornada diaria. Si el empleador tiene establecidos intermedios 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 la preparación de los alimentos y el desarrollo de la vida familiar.

G. De conformidad con lo dispuesto en el literal a) del artículo 162, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

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, siendo esta una situación extraordinaria y temporal, este Ministerio hace un llamado a los empleadores para que se compatibilice la labor encomendada y desarrollada por el trabajador, junto con las actividades del cuidado de niños, niñas y adolescentes, así como de las personas adultas mayores y demás, que requieran particular atención del trabajador. Las partes podrán acordar las medidas que resulten adecuadas siguiendo los demás lineamientos que se establecen en la presente circular.

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 evitará la solicitud de tareas.

C. Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que este tiene derecho. Las partes serán cuidadosas del manejo que se brinde a la información o datos que se trasmitan a través de dichos medios.

4. Aspectos en materia de Riesgos Laborales

A. El empleador debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa. Así mismo adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

B. El empleador deberá notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

C. Las Administradoras de Riesgos Laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. Así mismo, suministrarán soporte al empleador sobre la realización de 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 contagio de COVID-19, conforme a las recomendaciones realizadas por las diferentes entidades del Estado dentro de los protocolos expedidos para ello.

G. Los trabajadores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, procurar desde su casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de otros trabajadores o la del empleador. Igualmente es deber de los trabajadores, participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales, reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermad laboral que se adelanten por el empleador o la ARL, reportar accidentes, incidentes

de trabajo e incapacidades y en general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

H. El empleador debe contar y dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación como correos electrónicos y líneas telefónicas directas en las que se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa. De igual manera, instruirá a los trabajadores sobre cómo se debe efectuar el reporte de accidentes o incidentes de trabajo. De otro lado, las ARL deberán ajustar los FURAT de tal forma que incluyan la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.

I. De igual manera, el Comité de Convivencia Laboral debe contar con los mecanismos que faciliten a los trabajadores el reporte de quejas.

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,

02 JUN 2020

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ
Ministro del Trabajo

Revisó: AmaliaP/AndrésU
Aprobó: JuanCH