

RESOLUCIÓN 085 de 2021

"POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA EN CANAL CAPITAL"

LA GERENTE GENERAL DE CANAL CAPITAL

En uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por el Acuerdo 004 de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 780 de 2016, como el Decreto único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, dispone en el parágrafo 1 de su artículo 2.8.8.1.4.3. que el Ministerio de Salud y Protección Social, como autoridad sanitaria del Sistema de Vigilancia en Salud Pública, podrá *"tomar medidas de carácter urgente y otras precauciones basadas en principios científicos recomendadas por expertos con el objeto de limitar la diseminación de una enfermedad o un riesgo que se haya extendido ampliamente dentro de un grupo o comunidad en una zona determinada"*.

Que por medio de la Resolución 385 de 2020, modificada por última vez por la Resolución 1462 del 25 de agosto 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social dispuso nuevamente *"Prorrogar la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional"*

Que mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19 declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud.

Que por lo anterior, el Gobierno Nacional a través del Decreto 491 de 2020 adoptó medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplen funciones públicas así:

"Artículo 3. Prestación de los servicios a cargo de las autoridades. *Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones"*.

Que el Decreto 580 de 2021, *"por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura"*, dispone:

"ARTÍCULO 9. Alternativas de Organización Laboral. *Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado para el cumplimiento de sus funciones podrán establecer las modalidades como el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares de acuerdo con sus necesidades"*.

Que en atención a la expedición y sanción de la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 *"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"* así como la Directiva 005 de 2021 de la Secretaría Jurídica Distrital por la cual se establecen las *"Directrices para la Adopción de Trabajo en casa en el Distrito Capital"*, se hace necesario reglamentar la modalidad de trabajo en casa para los servidores públicos de Canal Capital.

Que en mérito de lo expuesto,

RESOLUCIÓN No. 085 de 2021

Continuación de la Resolución

“POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA EN CANAL CAPITAL”

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Objeto y campo de aplicación: Regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de la relación laboral, legal y reglamentaria con Capital, sin que conlleve a variaciones en las condiciones laborales establecidas o pactadas desde el inicio de la relación laboral. Esta habilitación solo la podrá realizar el empleador, en este caso Canal Capital.

ARTÍCULO 2. Definiciones. Se adopta la siguiente definición:

Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones del Canal.

ARTÍCULO 3. Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos. Para el cumplimiento de las funciones públicas en la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos, se observaran los siguientes presupuestos:

1. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa.
2. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores.
3. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

ARTÍCULO 4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política de Colombia y en la ley, y por los siguientes criterios:

1. **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el jefe inmediato y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual los supervisores y jefes de área establecerán los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
2. **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte los líderes de áreas y jefes inmediatos se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

PARÁGRAFO: En todo caso es necesario recordar que en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del funcionario y que por ser excepcionales y

RESOLUCIÓN No. 085 de 2021

Continuación de la Resolución

“POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA EN CANAL CAPITAL”

necesarias deben ser atendidas de forma prioritaria, sin que dicha circunstancia eventual pueda ser considerada como acoso laboral.

ARTÍCULO 5. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. Se mantendrá la facultad subordinante de Capital, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Así mismo, permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio. Los líderes y jefes de área determinarán los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño y cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 6. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el reglamento interno de trabajo de Canal Capital, relativos al horario y la jornada laboral.

ARTÍCULO 7. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de **tres meses prorrogables** por un término igual y por una única vez; sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador realizara sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, Capital, conservará la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Una vez se identifique la o las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se evaluará en el Comité Operativo la pertinencia y necesidad de habilitar el trabajo en casa.. La decisión que se tome será notificada vía correo electrónico por parte del área Recursos Humanos, indicando el periodo inicialmente definido para esta habilitación.

ARTÍCULO 8. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con su jefe inmediato o líder de área. Si no se llega al mencionado acuerdo, el trabajador deberá remitir un correo electrónico al líder del área de recursos humanos y Capital suministrará los equipos de acuerdo con la disponibilidad tecnológica de la entidad, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, todo ello de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

Capital tiene definidos los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con lo establecido en la GUÍA DE TELETRABAJO Y CONEXIONES REMOTAS AGRI-SI-GU-005.

ARTÍCULO 9. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Capital, por intermedio de los líderes y jefes de área o de la oficina de sistemas, proveerá los soportes y capacitaciones a que haya lugar para el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado por el funcionario que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, Capital notificará por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, indicando el periodo que el trabajador estará laborando bajo esta alternativa.

Se mantendrán las funciones asignadas en el momento de la vinculación o las estipuladas en el manual de funciones y competencias laborales. Por lo tanto, el supervisor o jefe inmediato evaluará el cumplimiento de las metas y el desempeño de las funciones del Trabajador.

ARTÍCULO 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el servidor público preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en

RESOLUCIÓN No. 085 de 2021

Continuación de la Resolución

“POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA EN CANAL CAPITAL”

casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

ARTÍCULO 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral; en general a todos los beneficios que se han establecido en su favor en el marco de la respectiva relación laboral.

Así mismo continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, y están aseguradas sus prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Seguros Bolívar promoverá actividades que fomenten la salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo aun cuando las labores se desempeñen desde casa.

ARTÍCULO 12. Programas de bienestar y capacitación. Capital promoverá la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales en los servidores públicos, cuando la actividad a desplegar así lo requiera, y de acuerdo a lo establecido en los procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa anteriormente mencionados.

Los programas de bienestar y de capacitación contemplaran jornadas y metodologías que le permitan a los servidores públicos que se encuentran habilitados en la modalidad de trabajo en casa su participación.

El área de Recursos Humanos ha orientado el plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de formación y competencia manifestadas por los líderes de área.

ARTÍCULO 13. Diferencias sustanciales entre trabajo en casa y teletrabajo.

Teletrabajo	Trabajo en Casa
Forma de organización laboral en Colombia bajo la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 0884 de 2012.	Medida transitoria y excepcional en situaciones especiales. Ley 2088 de 2021.
Es continuo.	Es transitorio.
El teletrabajo exige el consentimiento del trabajador.	Se notifica al trabajador de la habilitación de trabajo en casa.
El teletrabajo lo puede solicitar el trabajador en cualquier momento.	El trabajo en casa es una habilitación que se define como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de la relación laboral, legal y reglamentaria con Capital. Lo habilita el empleador.
El teletrabajo permite la alternancia entre el trabajo presencial y el trabajo remoto	El trabajo en casa se define por un periodo de tiempo específico y durante éste el trabajo se desarrolla permanentemente de forma remota.
El teletrabajo se notifica mediante acto administrativo anexo al contrato laboral por lo cual dicha condición se puede prolongar indefinidamente mientras exista la vinculación laboral.	El trabajo en casa solo puede habilitarse por un periodo de tres meses y prorrogables por un término igual y por una única vez y no modifica la naturaleza del contrato o relación laboral pactada.

RESOLUCIÓN No. 085 de 2021

Continuación de la Resolución

“POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA EN CANAL CAPITAL”

ARTÍCULO 14. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D. C. el 11 de agosto de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**ANA MARÍA RUIZ PEREA
GERENTE GENERAL**

Elaboró: Sandra Paola Montilla Morales - Profesional Universitaria de Recursos Humanos
Revisó: Juan David Vargas Manzanero – Subdirector Administrativo
Aprobó: Catalina Moncada Cano - Secretaria General 

