

1. OBJETO

Definir las pautas en pro de proteger el derecho al trabajo en casa y garantizar a través de los espacios de capacitación el uso adecuado de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación) o cualquier otro elemento utilizado que pueda generar algún tipo de limitación para la implementación del trabajo en casa.

2. ALCANCE

Aplica para todo el personal que realice actividades de forma remota en trabajo en casa, dando alcance a la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021.

3. DEFINICIONES

- **Capacitación:** conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al colaborador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.
- **Trabajo en casa.** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado 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 de la empresa o entidad.
- **Teletrabajo:** Es 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.
- **Pausa activa:** son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

4. REGLAS GENERALES

Para la habilitación de trabajo en casa se aplicarán criterios generales señalados en la Constitución Política y legislación que reglamente las relaciones laborales:

- **Coordinación:** las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador 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 se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- **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,

ELABORÓ:
Lisseth Eliana Chaya Gravino
Jefe HSEQ

REVISÓ:
Juan Carlos Velandia
Gerente Jurídico

APROBÓ:
Juan Carlos Velandia
Representante legal suplente

familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Adicionalmente, para el trabajo en casa, se han definido que los elementos de la relación laboral serán determinados por el empleador, estos serán los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables, relativos al horario y la jornada laboral.

Durante el tiempo que el trabajador desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

Los trabajadores que devenguen hasta dos SMMLV y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Durante el tiempo de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral

El trabajo en casa como habilitación excepcional no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

Nota: en los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

5. DESCRIPCIÓN

La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la contratación.

No.	Descripción de la actividad (Qué y cómo)	Responsable
1	Notificar por escrito a los trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación firmada por el Gerente General, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de equipos, herramientas suministradas por el empleador. El trabajador debe hacer uso responsable y adecuado de los equipos como de las herramientas suministradas, como de la custodia y reserva de la información tratada.	Coordinador Gestión Humana
2	Identificar los peligros y evaluar los riesgos derivados del trabajo en casa, determinando controles para la prevención de posibles lesiones en la Matriz MT-SST-002 Matriz IPVR.	Inspector SST
3	Respecto al cuidado y manipulación de equipos de cómputo, el trabajador debe:	Trabajadores

ELABORÓ:
Lisbeth Eliana Chaya Gravino
Jefe HSEQ

REVISÓ:
Juan Carlos Velandia
Gerente Jurídico

APROBÓ:
Juan Carlos Velandia
Representante legal suplente

No.	Descripción de la actividad (Qué y cómo)	Responsable
	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar consumir alimentos o bebidas cerca del equipo, los derrames podrían causar daños irreversibles. - Procurar limpiar y asear su equipo de forma frecuente, el polvo puede acumularse y generar recalentamiento. - Si su equipo se bloquea, sea paciente y espere de 30 a 60 segundos antes de apagarlo o tomar otras medidas. - Procurar no sobre pasar la capacidad de los tomacorrientes, puesto que se podría generar algún daño al equipo. - Apagar el equipo siempre que no lo use por un tiempo prolongado, esta es una manera de prevenir la ciber corrupción. - Realizar respaldo de datos de forma frecuente es una manera de asegurar la información. <p>Nota: cuando ocurra daño en cualquiera de los elementos o equipos se debe reportar al área de Tecnología de la Información para la revisión, mantenimiento o cambio cuando este sea necesario. Aplicado primordialmente a aquellos que sean entregados por el empleador.</p>	
4	<p>Configurar las conexiones remotas VPN por medio de la herramienta Pulse Secure a los usuarios autorizados por los jefes de cada área que requieran acceso a los servicios de la red de COVIANDINA para la ejecución de sus labores diarias. Realizar revisión trimestral de los estados de las VPN.</p>	Coordinador TI / Profesionales TI
5	<p>Gestionar las actividades de promoción y prevención, durante el tiempo que se realicen actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales. Así mismo, se gestiona con la ARL a la que se encuentre afiliado, la promoción de programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, comunicando y actualizar ante la ARL los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p>	Jefe HSEQ Coordinador HSEQ Ingeniero HSEQ Inspector SST
6	<p>Promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los trabajadores cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.</p>	Jefe HSEQ Coordinador Gestión Humana Coordinador HSEQ Ingeniero HSEQ
7	<p>Participar activamente en las actividades de SST, las cuales comprenden pausas activas, capacitaciones, socializaciones, entre otras. Adicionalmente debe cumplir con todas las recomendaciones tendientes a la prevención del contagio del COVID-19, mencionadas en el PT-SST-001 Protocolo de Bioseguridad OyM COVID-19. De igual forma se desarrollarán actividades que promuevan la adopción de hábitos saludables y estilos de trabajo seguro.</p>	Trabajadores
8	<p>Gestionar la adaptación de directrices necesarias para el desarrollo de la habilitación del trabajo en casa, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones, esto de acuerdo con PO-DIR-012 Política trabajo remoto por contingencia.</p>	Coordinador Gestión Humana
9	Fin	

ELABORÓ:
Lisseth Eliana Chaya Gravino
Jefe HSEQ

REVISÓ:
Juan Carlos Velandia
Gerente Jurídico

APROBÓ:
Juan Carlos Velandia
Representante legal suplente

Los cuidados relativos a los equipos de comunicaciones y de cómputo deberán ser aplicados primordialmente aquellos que sean entregados por el empleador sin perjuicio de que son también recomendables tales actuaciones y actividades respecto de los que son equipos personales en los términos de la ley mencionada.

5.1 GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

NOTA:

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

5.1.1 Mecanismos y medios para presentación de quejas

Se determina el mecanismo y medio para presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima, implementando el procedimiento PR-SST-006 Atención de quejas por Acoso laboral. para tal fin, a través del Comité de Convivencia Laboral – CCL se creó el correo electrónico ccl@coviandina.com a cargo exclusivamente de los integrantes del CCL.

5.1.2 Tramite de quejas

Con la implementación del procedimiento PR-SST-006 Atención de quejas por Acoso laboral se dará alcance a la solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

5.1.3 Excepciones

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ELABORÓ:
Lisbeth Eliana Chaya Gravino
Jefe HSEQ

REVISÓ:
Juan Carlos Velandia
Gerente Jurídico

APROBÓ:
Juan Carlos Velandia
Representante legal suplente

	PROCEDIMIENTO HABILITACIÓN TRABAJO EN CASA	PR-SST-010
		Versión: 3
		Fecha ver: 30-Jun-2023
		Pág. 5 de 5

5.1.4 Inspección vigilancia

El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la presente ley.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y ANEXOS

- Comunicación formal a los colaboradores
- PO-DIR-012 Política trabajo remoto por contingencia
- PO-DIR-001 Reglamento Interno de Trabajo
- MT-SST-002 Matriz IPVR
- PT-SST-001 Protocolo de Bioseguridad OyM COVID-19
- PR-SST-006 Atención de quejas por Acoso laboral

7. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	NATURALEZA
22/06/2021	1	Creación del documento
22/03/2022	2	Actualización del procedimiento dando alcance a Ley 2191 de 2022 del Ministerio de Trabajo, en la cual regula la “Ley de desconexión laboral”
30/06/2023	3	Anexo Actividad No. 4 Configuración y seguimiento conexiones VPN

ELABORÓ: Lisbeth Eliana Chaya Gravino Jefe HSEQ	REVISÓ: Juan Carlos Velandia Gerente Jurídico	APROBÓ: Juan Carlos Velandia Representante legal suplente
--	--	--