DECRETO 1662 DE 2021

(diciembre 6)

D.O. 51.880, diciembre 6 de 2021

por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.

El Presidente de la República de Colombia en ejercicio de las atribuciones reglamentarias consagradas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de la Ley 2088 de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política indica que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Que el artículo 123 de la Constitución Política expone que los servidores públicos son "los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio".

Que la Ley 909 de 2004 contiene aspectos asociados al empleo público y establece los

lineamientos generales respecto de quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, así como sobre su capacitación y evaluación de desempeño.

Que de conformidad con el Decreto 430 de 2016, le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública "formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano,. propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa".

Que los recientes hechos de salud pública, han evidenciado la necesidad en el sector público de planear, organizar y desarrollar las actividades laborales a través del trabajo a distancia, cuando se presenten diferentes circunstancias ocasionales, excepcionales, especiales o transitorias, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, con corte a marzo de 2021, mediante la Encuesta de Seguimiento a la Implementación del Trabajo Virtual en Casa diligenciada por 888 entidades del orden nacional y territorial, estableció que aproximadamente el 45% de los servidores públicos, exceptuando fuerza pública y maestros, se encontraban trabajando desde casa.

Que mediante Sentencia T-1157 del 4 de septiembre de 2000, la Corte Constitucional señaló: "El principio de la territorialidad de la ley es consustancial con la soberanía que ejercen los Estados dentro de su territorio; de este modo cada Estado puede expedir normas y hacerlas aplicar dentro de los confines de su territorio".

Que el artículo 1° de la Ley 100 de 1993, prevé que el sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios, complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

Que la Seguridad Social es un derecho irrenunciable conforme lo señala el artículo 3° de la Ley 100 de 1993, el cual el Estado debe garantizar a todos los habitantes del territorio nacional.

Que el Sistema de Seguridad Social Integral de conformidad con el artículo 6° de la Ley 100 de 1993 tiene como objetivos entre otros, garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema; así mismo, el artículo 7° de la mencionada Ley establece que se debe garantizar el cubrimiento de las contingencias económicas y de salud y la prestación de servicios sociales complementarios, en los términos y bajo las modalidades previstos por esta Ley.

Que según la Organización Mundial de Salud (OMS) para que una enfermedad se denomine pandemia debe extenderse a varios países o continentes, afectando a un gran número de personas. Es decir, este término no implica una gravedad mayor o menor de la enfermedad, sino una propagación rápida y mundial; se produce una pandemia cuando aparece un nuevo virus que se propaga por el mundo y la mayor parte de la población no es inmune al mismo. Por su parte, una epidemia ocurre cuando una enfermedad se extiende por una zona concreta durante un determinado tiempo afectando a un gran número de personas.

Que la Sentencia C-242 del 9 de julio de 2020, señaló “específicamente, tratándose del artículo 215 de la Carta Política, el estado de emergencia podrá ser declarado por el Presidente de la República y todos los ministros, siempre que sobrevengan hechos distintos a los previstos en los artículos 212 y 213 superiores que: (i) perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que (ii)

constituyan grave calamidad pública".

Igualmente, la Corte Constitucional en la referida sentencia señaló: "Al respecto, esta Corporación ha sostenido que la regulación constitucional de los estados de excepción responde a la decisión del Constituyente de garantizar la vigencia y eficacia de la Carta Política, aún en contextos de crisis o de anormalidad, cuando por razón de su gravedad, tales situaciones no puedan ser conjuradas a través de los medios ordinarios de control con que cuenta el Estado. En estos casos, la institución de los estados de excepción otorga poderes excepcionales y transitorios al Gobierno Nacional, materializados en el reconocimiento de atribuciones legislativas extraordinarias, que le permiten adoptar las medidas necesarias para atender, repeler y superar la crisis o anormalidad suscitada".

Que a través de la Sentencia C-007 del 1° de marzo de 2018 la Corte Constitucional dispuso; tratando de situaciones excepcionales: "52. Actualmente, el Código Penal incluye entre los delitos contra el régimen constitucional la rebelión, la sedición, la asonada, la conspiración y la seducción, usurpación y retención ilegal de mando. Los delitos políticos pueden, además, producirse en concurso con delitos comunes. De igual forma, la Sala de Casación Penal d la Corte Suprema de Justicia ha considerado que no son delitos políticos aquellos que atenten contra el Estado, cuando estén guiadas por pretensiones "no políticas, con el ánimo de lucro y el exclusivo beneficio personal", entre otras finalidades ajenas a la política, así como aquellas conductas definidas por el DIDH, el DIH o el DPI como las más lesivas de la dignidad humana".

Que el Congreso de la República, expidió la Ley 2088 de 2021, cuyo propósito es regular la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Que el artículo 5° de la Ley 2088 de 2021, establece que el Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos, por lo cual, es necesario impartir instrucciones generales respecto del trabajo en casa de los servidores públicos.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. Adicionar el Título 37 a la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

"TÍTULO 37

LINEAMIENTOS PARA EL TRABAJO EN CASA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

CAPÍTULO 1

Disposiciones Generales

Artículo 2.2.37.1.1. Objeto. El presente capítulo tiene como propósito reglamentar la habilitación de trabajo en casa para el sector público, así como, las condiciones complementarias necesarias para garantizar los derechos laborales de los servidores públicos, los derechos de las entidades del Estado y los deberes de ambas partes.

Artículo 2.2.37.1.2. Ámbito de aplicación. El presente capítulo aplica a los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, y a los particulares cuando cumplan funciones públicas. Así mismo, se deberá tener en cuenta lo dispuesto en el parágrafo del artículo 1° de la Ley 2088 de 2021.

Parágrafo. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo, no serán aplicables a los servidores públicos que desempeñan sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, quienes se seguirán rigiendo por las disposiciones de la Ley 1221 de 2008.

Artículo 2.2.37.1.3. Habilitación para el trabajo en casa. La entidad que pretenda habilitar a uno o varios servidores para el trabajo en casa deberá hacerlo a través de un acto administrativo, comunicado o memorando motivado que debe contener, como mínimo, lo siguiente:

1. Descripción de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación, en los términos del artículo 2.2.37.1.4.

2. La decisión sobre si los medios (instrumentos, equipos y demás herramientas) serán provistos por el servidor público o por la entidad.

3. Los nombres, tipo de vinculación, documentos de identidad, datos de contacto y dirección desde donde se van a prestar los servicios, de los servidores que sean habilitados. La dirección puede ser del domicilio, el lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional. Cualquier modificación de la dirección deberá ser informada y aprobada por la entidad y no podrá hacerse efectiva hasta que se expida la correspondiente modificación y notificación a la Administradora de Riesgos Laborales.

4. El período por el cual se otorgará la habilitación, que en ningún caso podrá ser superior a tres (3) meses, Así como, la indicación si la prórroga opera automáticamente o deberá expedirse un nuevo acto al cumplimiento del plazo previsto.

Parágrafo 1°. Una vez cumplido el plazo y su prórroga contemplados por la Ley 2088 de 2021, la entidad podrá seguir prorrogando la habilitación del trabajo en casa, siempre y cuando, la situación ocasional, excepcional o especial permanezca en el tiempo. Una vez se acredite la superación de la situación, el servidor público deberá retornar al sitio de trabajo

en un término máximo de hasta cinco (5) días.

Parágrafo 2°. La habilitación para el trabajo en casa no podrá ser permanente en el tiempo.

Artículo 2.2.37.1.4. Situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Se entiende por situación ocasional, excepcional o especial, aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que el servidor público se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad.

La ocurrencia de la situación debe ser demostrable, para eso, deberá acudirse a los actos administrativos emitidos por las autoridades nacionales, locales o institucionales, que las declaren o. reconozcan. En todo caso, para la habilitación de trabajo en casa, se requiere que en el acto que determina la habilitación, se haga un resumen sucinto de las circunstancias de hecho y de derecho que están ocurriendo.

Parágrafo 1°. La mera manifestación del hecho imprevisible o irresistible no es vinculante para la Administración y no genera derecho automático al servidor público a acceder a la habilitación del trabajo en casa. Cuando el servidor público se encuentre en alguna situación particular no podrá hacer uso de la habilitación del trabajo en casa, en su lugar podrá solicitar ante la administración la modalidad de teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.

Parágrafo 2°. Las entidades, organismos y órganos de que trata el presente capítulo deberán reportar a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentran afiliados los servidores públicos, la lista de las personas que durante las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales presten sus servicios a través de la figura de trabajo en casa.

Parágrafo 3°. Cuando el servidor público se encuentre desempeñando sus funciones bajo la figura de trabajo en casa y este se encuentre fuera de la sede habitual de trabajo, esto es,

el domicilio de la entidad donde el servidor público labora, y le otorguen una comisión de servicios, para todos los efectos, la misma se otorgará desde la sede habitual de trabajo.

Artículo 2.2.37.1.5. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Al momento del vencimiento del plazo inicial o su prórroga, informado en el acto de habilitación, el servidor público deberá presentarse en I lugar de trabajo. En el caso de no hacerlo, aplicarán las sanciones contempladas en la normatividad vigente.

En todo caso, la entidad podrá dar por terminado unilateralmente la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación, evento en el cual deberá notificar con mínimo cinco (5) días de antelación la decisión al servidor público. En el término máximo de hasta cinco (5) días, el servidor deberá presentarse en el sitio de trabajo y en ningún caso se podrá sancionar al servidor por no presentarse al lugar de trabajo si no media la notificación previa en la que se informe sobre la terminación del trabajo en casa.

Artículo 2.2.37.1.6. Instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos. Durante la habilitación del trabajo en casa, los servidores públicos podrán hacer uso de, instrumentos técnicos, tecnológicos, digitales, colaborativos, administrativos, operativos de los cuales dispongan las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, para el cumplimiento de los compromisos laborales, planes, programas, proyectos, productos, metas planeadas de acuerdo con las funciones asignadas y la planeación institucional.

Parágrafo 1°. En el caso de que el servidor público no pueda desarrollar sus funciones con los instrumentos de que disponga la entidad, organismo, u órgano y los propios para la habilitación del trabajo en casa, deberá desempeñarlas de manera presencial en la entidad.

Parágrafo 2°. La evaluación del desempeño laboral se aplicará de acuerdo con la

normatividad vigente en la materia.

Artículo 2.2.37.1.7. Derechos del servidor público habilitado para el trabajo en casa. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la Constitución, el bloque de constitucionalidad, la ley, los reglamentos, y, en general, cualquier otro derecho válidamente adquirido, el servidor público habilitado para el trabajo en casa tendrá los siguientes derechos:

1. Las personas que desarrollan trabajo en casa realizarán las mismas actividades de manera virtual a las que regularmente desarrollan en su función habitual. Las labores encomendadas al servidor 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 afectaciones en la prestación de los servicios que ofrece la entidad.

2. Las tareas encomendadas por la entidad deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al servidor y la coordinación de su vida personal y familiar con su vida laboral. Para el seguimiento de las tareas a cargo del servidor se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación de los resultados. Los criterios para el seguimiento de las tareas de los servidores deben obedecer a estándares objetivos y descritos con anterioridad.

3. En todo caso es necesario tener en cuenta que en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del servidor y que, por ser excepcionales y necesarias, deben ser atendidas de forma prioritaria.

4. Cuando haya lugar al pago de horas extras a los servidores que tienen este derecho, las mismas le serán reconocidas.

5. Durante el periodo de trabajo en casa, se aplicará el procedimiento disciplinario vigente.

6. La entidad 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 servidores y a la armonización de la vida familiar con la laboral. Este tiempo de descanso no se computa en la jornada diaria. Si la entidad tiene establecidos intermedios adicionales, estos deben mantenerse y aplicarse.

7. En el trabajo en casa la entidad reconocerá las licencias, permisos y demás situaciones administrativas a que haya lugar.

Artículo 2.2.38.1.8. Tratamiento de los riesgos laborales para el trabajo en casa. Respecto de la gestión de riesgos laborales en los casos en que se habilite el trabajo en casa, la entidad, el servidor público y la Administradora de Riesgos Laborales, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. La entidad pública debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la entidad. 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.

2. La entidad pública deberá notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades del servidor desde su domicilio, el lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

3. La Administradora de Riesgos Laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. Así mismo, suministrarán soporte a la entidad pública sobre la realización de pausas activas y demás actividades requeridas por las entidades, las cuales se deben incluir dentro de la jornada laboral de manera virtual.

4. La Administradora de Riesgos Laborales, deberá enviar recomendaciones sobre postura y

ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del servidor público.

5. La entidad pública deberá realizar una retroalimentación constante con sus servidores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.

6. Los servidores públicos deberán cumplir desde su casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, procurar desde su casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la entidad información oportuna, clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte su propia capacidad para trabajar, o pueda afectar, la de otros servidores de la entidad. Igualmente, es deber de los servidores, 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 enfermedad laboral que se adelanten por la entidad o la Administradora de Riesgos Laborales, y en general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto ley 1295 de 1994 y en la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

7. La entidad debe contar y dar a conocer a los servidores los mecanismos de comunicación como correos electrónico sistemas de información 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 servidores sobre cómo se debe efectuar el reporte de accidentes o incidentes de trabajo. De otro lado, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán ajustar los Formatos Únicos de Reporte de Accidente de Trabajo de tal forma que incluyan la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.

8. De igual manera, el Comité de Convivencia Laboral debe contar con los mecanismos que

faciliten la comunicación con los servidores públicos, relacionados con la prevención de las conductas de acoso laboral y del procedimiento interno que se adelante, el cual deberá ser confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo.

Artículo 2.2.37.1.9. Programa de bienestar. Durante la habilitación del trabajo en casa, para el desarrollo de las actividades en el marco del programa de bienestar, las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, a través de sus áreas de talento humano o quienes hagan sus veces, deberán adelantar las acciones que correspondan de manera virtual, presencial o híbrida, según su autonomía y necesidades institucionales. Para tal fin, podrán solicitar el acompañamiento de las Cajas de Compensación Familiar y de la Administradora de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.37.1.10. Programa de formación y capacitación. Para el desarrollo de las actividades en el marco del plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con los lineamientos que establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente, las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, a través de sus áreas de talento humano o quienes hagan sus veces, deberán en lo posible gestionar las ofertas de capacitación de manera virtual.

Artículo 2.2.37.1.11. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. Las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, darán a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o digitales que emplearán para el registro, peticiones, quejas, reclamos y demás procesos a su cargo, encaminados a la adecuada prestación del servicio para que no se afecte su continuidad de y calidad.

Parágrafo. En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos y/o digitales

para prestar el servicio en los términos antes mencionados, las entidades públicas deberán prestarlo de forma presencial, siempre y cuando las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales lo permitan".

Artículo 2°. Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, adiciona el Título 37 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y deroga las normas que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 6 de diciembre de 2021.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

El Director del Departamento Administrativo de la República,

Víctor Manuel Muñoz Rodríguez.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Nerio José Alvis Barranco.