

CIRCULAR N°. 00035

DE: GUILLERMO MARTÍNEZ DAZA, SECRETARIO GENERAL

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

ASUNTO: LINEAMIENTOS HABILITACIÓN TRABAJO EN CASA

FECHA: 14 NOV. 2023

Cordial saludo,

En el marco de la negociación sindical 2023, y las diferentes inquietudes presentadas por los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas frente al trabajo en casa me permito realizar las siguientes aclaraciones e indicaciones:

1. ACLARACIONES

- 1.1 Sea lo primero señalar que el Decreto 491 de 2020 dispone medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de servicios por parte de las autoridades públicas en el marco del estado de emergencia económica social y ecológica, permitiendo el desarrollo de las funciones de los servidores en modalidad de trabajo en casa. Dicha emergencia se dio por finalizada el 30 de junio de 2022, terminando con ella la autorización del trabajo en casa.
- 1.2 El artículo primero de la Ley 2088 de 2021 tiene como objeto *"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 una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral"*.
- 1.3 El artículo 2.2.37.1.4 del Decreto 1662 de 2022 aclara lo correspondiente a las situaciones excepcionales, ocasionales y especiales en los siguientes términos:

"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 acudir 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.*



PARAGRAFO 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.

- 1.4 El artículo 2.2.37.1.4 del Decreto 1083 de 2015 establece que los actos administrativos deberán ser emitidos por las autoridades nacionales, locales o institucionales, que declaren o reconozcan una situación ocasional, excepcional o especial. Sin embargo, la misma norma es clara en decir que la habilitación del trabajo en casa no será aplicable a la situación particular de un servidor público, como es el caso de una recomendación médica. Para esos casos, se podrá acudir a la modalidad de teletrabajo (Ley 1221 de 2008), siendo facultativo otorgar o no la modalidad a algunos servidores de acuerdo con el procedimiento interno que se haya implementado en cada entidad.

2. PROCEDIMIENTO

Por lo anterior y previendo situaciones excepcionales en los términos de lo descrito anteriormente (situaciones excepcionales dispuestas por autoridades nacionales, locales o institucionales), el procedimiento para el trámite del trabajo en casa será el siguiente:

- 2.1 El servidor debe remitir a la Secretaría General por intermedio del Grupo de Gestión del Talento Humano por escrito comunicación física o digital indicando la razón que motiva y acredita la solicitud.
- 2.2 El Grupo de Gestión del Talento Humano revisará la procedencia de la causal invocada por el servidor en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa por escrito.
- 2.3 De ser aceptada la solicitud se procederá a expedir el acto administrativo por el cual se autoriza de forma excepcional y transitoria el trabajo en casa.

3. CONDICIONES

La habilitación del trabajo en casa tiene las siguientes condiciones conforme la Ley 2088 de 2021, y Decreto 649 de 2022.

- 3.1 Las funciones del empleo deben seguirse prestando con normalidad, con condiciones de calidad y oportunidad
- 3.2 Los servidores deben contar con las herramientas que le permitan la habilitación de trabajo en casa, esto es computador, conexión a internet y teléfono; situación de la cual se dejará constancia por escrito. Lo anterior teniendo en cuenta que la Entidad no proporcionara ningún elemento de trabajo.
- 3.3 Si el servidor público debe modificar su lugar de residencia debe informarlo por escrito para que sea autorizado y comunicado a la ARL. Esta dirección quedará plasmada en el acto administrativo. Debe tenerse en cuenta que el Grupo de Gestión del Talento Humano empleará la dirección reportada en su base de datos o en su defecto la reportada en SIGEP.
- 3.4 El término de la habilitación del trabajo en casa se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.
- 3.5 La alta dirección conserva 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.



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Unidad para
las Víctimas

- 3.6 Los servidores tienen el derecho a presentar inquietudes, reclamos, y denuncias por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006.
- 3.7 Los servidores deben dar estricto cumplimiento a las políticas de seguridad de la información, y harán buen uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- 3.8 El servidor debe cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo.
- 3.9 Se podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de las funciones se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, desde la casa.
- 3.10 Durante la habilitación del trabajo en casa los servidores seguirán gozando de las actividades del programa de bienestar y capacitación en las modalidades presencial y virtual según se dispongan.
- 3.11 Mientras dure la habilitación los Servidores seguirán disfrutando de las garantías propias de la relación legal y reglamentaria, es decir jornada laboral, descanso dentro de la jornada laboral, derechos sindicales, y demás beneficios.

Atentamente,


GUILVERMO MARTÍNEZ DAZA
Secretario General

Vo. Bo. Alejandra Forero Quintero - Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano. 
Proyectó: Dánae Pérez Moreno -Grupo de Gestión del Talento Humano