

EL REGRESO AL TRABAJO EN UN NUEVO MUNDO POSCOVID-19

La vida en medio de la pandemia generada por causa del Covid-19 o Coronavirus ha generado en muchos de nosotros la sensación de estar viviendo en una especie de película de ficción, en la cual mantenernos como parte de ella ha implicado una serie de traumatismos en el desarrollo de las relaciones humanas en sus diferentes ámbitos. En este orden, las relaciones laborales no han escapado de estos efectos, razón por la cual hemos podido ver recientemente una avalancha de medidas dispuestas por el gobierno nacional y gobiernos locales dirigidas a permitir la movilización de las personas para actividades especiales y limitadas, así como para habilitar la operación de actividades económicas, como un plan definido para el regreso a la “normalidad”.

En este contexto, se empieza a vislumbrar la posibilidad de volver a la “normalidad”, idea que por sí sola puede resultar un tanto inverosímil, ya que ciertamente para volver a las actividades que anteriormente desarrollábamos, deben cumplirse unas condiciones poco normales.

Este regreso a la normalidad tiene como principal bandera la reactivación de la economía, y para ello, las medidas para hacer posible la operación de empresas de diversos sectores económicos han significado sin duda grandes desafíos, pues hemos visto como el mundo al que estábamos acostumbrados debe empezar a funcionar de una manera diferente. Es por ello, que en este espacio pretendemos compartir un bosquejo general de cómo debe ser el regreso al trabajo en este nuevo mundo poscovid-19, para el cual se deberán cumplir especiales condiciones, que variarán según el regreso se realice mediante trabajo presencial, o desde el trabajo en casa.

¿Cómo volver al trabajo presencial?

La propagación del Covid-19 significó de manera especial la necesidad de suspender las labores de manera presencial, salvo excepcionales actuaciones relacionadas fundamentalmente con las actividades y satisfacción de las necesidades más básicas. Así, en la evolución de esta emergencia sanitaria y económica, de manera paulatina y gradual se han podido establecer cada vez mayores excepciones a las medidas de aislamiento obligatorio, esperando incluso que prontamente las restricciones para la movilización sean casi inexistentes.

Por lo anterior, todas aquellas empresas e industrias dedicadas a actividades económicas exceptuadas en el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020, deberán cumplir fundamentalmente con los siguientes pilares para su reactivación o funcionamiento.

Protocolos de bioseguridad y planes de movilidad segura

El cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y movilidad segura resulta uno de los pilares más importantes para el regreso al trabajo presencial, pues su adecuada implementación y cumplimiento es vital para el cuidado de la salud y protección de los trabajadores. Por su parte, no acatar las medidas en ellos contempladas puede acarrear la imposición de multas por parte de autoridades administrativas, e incluso escenarios de responsabilidad directa del empleador en la reparación de perjuicios, como la culpa patronal.

Al respecto, deberá tenerse en cuenta que, en virtud de la exclusión de las medidas de aislamiento obligatorio para diversas actividades económicas establecidas desde la expedición del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 y demás decretos emitidos por el gobierno nacional para ampliar la vigencia de estas medidas, los empleadores deberán cumplir con las obligaciones de registro y autorización de sus protocolos en las plataformas establecidas por cada municipio o departamento para tales efectos. Un ejemplo de ello lo constituye la ciudad de Bogotá, en la cual las empresas que desde el inicio del aislamiento social, es decir desde el 22 de marzo, se encontraban habilitadas para continuar operando, están autorizadas para seguir funcionando y solo se encuentran obligadas a cumplir con el registro de los protocolos de bioseguridad y plan de movilidad sin que requieran de un permiso adicional.

Por su parte, actividades no exceptuadas desde el inicio de la cuarentena, como por ejemplo construcción, manufactura y comercio, deben cumplir con el mencionado registro, pero adicionalmente requieren de la autorización especial de la autoridad distrital.

Sin perjuicio de lo anterior, reiteramos que las condiciones de autorización y registro de los protocolos de bioseguridad y movilidad deberán acreditarse de acuerdo las normas de cada entidad territorial.

Jornadas y turnos de trabajo

Otro de los aspectos relevantes de cara a la jornada y horario laboral a la hora del regreso al trabajo presencial, lo constituye (i) la obligación en algunos casos de la implementación de diversos turnos de trabajo, de conformidad con el tipo de actividad económica y según la regulación que al respecto emitan los gobiernos de las diferentes municipios y departamentos; y (ii) la posibilidad de aplicar nuevas jornadas laborales, según las necesidades operativas de las empresas siempre que medie acuerdo con el trabajador.

El primer escenario está dirigido a las empresas que por el tipo de actividad económica que desarrollan se encuentra sometidas a disposiciones legales expedidas por los gobiernos distritales y municipales, y según las cuales su operación se encuentra autorizada en una deter-

minada franja horaria. Para el caso de Bucaramanga el Decreto 0214 2020 indica para el sector de servicios en general, una franja de horaria de 9: 00 am a 5:00 pm. Similar situación ocurre en la ciudad de Bogotá, en la cual, por ejemplo, las actividades de comercio al por menor y detal deben laborar en la franja horaria comprendida entre las 12:00 del mediodía y las 11:59 p.m.

En el segundo escenario, tenemos jornadas y turnos de trabajo especiales establecidos en el Decreto 770 del 3 de junio de 2020, con una vigencia temporal mientras dure la emergencia sanitaria. Este decreto propone jornadas especiales cuya aplicación requiere del mutuo acuerdo entre las partes del contrato, de la siguiente manera:

- En el marco de la ejecución de turnos sucesivos de trabajo sin solución de continuidad (jornada de 6 horas diarias y 36 semanales), se permite que los empleadores apliquen una jornada de trabajo diaria de hasta 8 horas, es decir 2 horas adicionales a las comúnmente conocidas para esta jornada, manteniendo el límite de las 36 horas a la semana, sin que se generen recargos, siempre que no se exceda el mencionado limite.
- Para la jornada de 48 horas semanales que componen la jornada ordinaria semanal de trabajo, se estableció la posibilidad de que estas horas puedan ser distribuidas en 4 días, en una jornada de trabajo diaria de hasta doce 12 horas, sin que se generen recargos, siempre que no se exceda el límite, de modo que el trabajador pueda disfrutar de 3 días de descanso.

Ahora bien, es de señalar que también podrán ser utilizadas para los efectos acá referidos las modalidades especiales de jornada o de distribución de jornada establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

¿Cómo volver al trabajo mediante la modalidad de trabajo en casa?

El inicio o continuidad del trabajo de manera remota plantea una serie de retos para llevarlos a cabo en debida forma.

En por ello, que la Circular 041 expedida el 2 de junio de 2020 por el Ministerio del Trabajo, estableció una serie de lineamientos respecto del trabajo en casa, relacionados con: (i) las relaciones laborales; (ii) jornadas de trabajo; (iii) armonización de la vida laboral, familiar y personal y (iv) riesgos laborales.

Tales lineamientos giran principalmente en torno a los siguientes puntos:

- Las figuras de Teletrabajo y de trabajo en casa no pueden confundirse pues son dos modalidades completamente diferentes. La primera está referida al acuerdo contractual entre trabajador y empleador que se rige por unas consideraciones legales particulares. La segunda, es la modalidad excepcional que se da por razón del COVID - 19 y que permite un manejo más “flexible”.
- En la modalidad de trabajo en casa, el trabajador debe prestar sus servicios dentro de la jornada máxima legal (8 horas diarias y 48 semanales). En los casos en los cuales se generen trabajo suplementario o de horas extras, las mismas no deben exceder el límite de 2 horas diarias y 12 semanales. Para los casos en los cuales se haya acordado con el trabajador una jornada de 10 horas diarias no se podrán laborar horas extras adicionales a esta jornada.
- El empleador debe, para el requerimiento del cumplimiento de las actividades laborales, ceñirse al horario laboral.
- Las funciones que desarrolle el trabajador deben corresponder a las que habitualmente realiza, sin sobrecargas adicionales o fuera de la cotidianidad del servicio, sin perjuicio de las contingencias que puedan presentarse y deben atenderse con el fin de evitar perjuicios al empleador. En igual sentido, por mutuo acuerdo podrán hacerse modificaciones contractuales, pero que no afecten los derechos laborales.
- El horario de trabajo debe distribuirse en al menos dos secciones, garantizando un intermedio de descanso que se puede acumular en la hora de almuerzo por consenso entre las partes, sin que sea computable este tiempo con la jornada de trabajo. Si la empresa ha establecido espacios adicionales de descanso, debe mantenerlos. Se tiene la obligación de establecer espacio para las pausas activas y descanso, así como un descanso mínimo entre reuniones continuas para evitar sobrecargas y fatiga del colaborador.
- Las cargas de trabajo deben ser asignadas dentro de la jornada laboral, con el fin de no intervenir en los espacios familiares y personales del trabajador. De igual modo, deben evitarse las solicitudes de tareas en fines de semana y días de descanso.
- Los correos electrónicos y mensajes de WhatsApp serán atendidos por el trabajador de manera prioritaria durante la jornada laboral.
- Debe incluirse el trabajo en casa dentro de la metodología de la empresa para identificar, evaluar, valorar y llevar un control de los riesgos y peligros que esta modalidad genere, debiendo tomar las acciones dentro del plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- La empresa debe notificar a la ARL la ejecución de actividades laborales en casa, indicando las condiciones de tiempo, modo y lugar.
- La empresa debe realizar retroalimentación contante con el trabajador sobre las dificultades que ofrece esta modalidad de trabajo y buscar posibles soluciones.
- La empresa debe realizar seguimiento al estado de salud del trabajador, haciendo las respectivas recomendaciones de autocuidado.
- La empresa debe contar y dar a conocer al trabajador los mecanismos para el reporte de las novedades presentadas en el trabajo en casa, así como instruirlo sobre cómo debe realizarse el reporte de accidentes de trabajo.
- El comité de convivencia laboral debe disponer de mecanismos que faciliten el reporte de quejas.

En conclusión, estos lineamientos no son diferentes a las obligaciones habituales a cargo del empleador, ajustándose a la modalidad de trabajo en casa, con la finalidad de garantizar entre otros, los espacios de descanso, y en general la armonía entre la vida laboral y familiar.

Por: María Isabel Espitia
mespitia@scolalegal.com
Junio 10 de 2020