

Circular No. 04
19/01/2022



1. Exigencia de vacunación a trabajadores que atiendan establecimientos abiertos al público.

El Ministerio de Trabajo dio a conocer la Circular No. 003 de 2022, en la que, como consecuencia de lo estipulado en el Decreto 1615 de 2021, insta a los empleadores a exigir a sus trabajadores la presentación del carnet con el esquema de vacunación completo, cuando desempeñen labores en eventos presenciales de carácter público o privado que implique asistencia masiva a bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de baile, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportivos, parques de diversiones y temáticos, museos y ferias.

Se exhorta a los trabajadores y empleadores:

1. Al momento de implementar las medidas adoptadas mediante la Resolución 777 de 2021 se debe tener en cuenta la obligatoriedad en el cumplimiento del esquema de vacunación para quienes trabajen en los establecimientos abiertos al público, en concordancia con lo señalado en el Decreto 1615 de 2021.

2. Los trabajadores que presten sus labores en eventos como los descritos en el artículo 2° del Decreto 1615 de 2021, esto es, aquellos de asistencia masiva a bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de baile, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportivos, parques de diversiones y temáticos, museos, y toda actividad que implique atención al público, deberán adelantar el esquema de vacunación, para presentar ante el empleador su carnet que así lo acredite.

3. En el marco de la responsabilidad social, sensibilización humana, autodeterminación y autonomía personal, los trabajadores y empleadores que adelanten sus funciones en los establecimientos abiertos al público o que implique atención al público, deberán tener en cuenta que la vacunación no solo constituye una medida preventiva para el propio individuo, sino también sanitaria para evitar la propagación del coronavirus Covid-19.

4. El empleador debe desplegar acciones, mecanismos y establecer protocolos de bioseguridad para la protección de la vida y salud de sus trabajadores, tales como el cumplimiento del esquema de vacunación, en armonía con lo señalado en la Circular No. 047 de 2021, y medidas de higiene y seguridad en el trabajo para garantizar el desarrollo de las actividades laborales en los sitios de trabajo en condiciones seguras.

2. Recomendaciones para la protección laboral durante el cuarto pico de pandemia.

El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo emitieron la Circular No. 004 de 2022 sobre recomendaciones para la protección laboral durante el cuarto pico de pandemia por Covid-19, en la que, instan a los destinatarios de esta circular a lo siguiente:

1. Extremar las medidas de bioseguridad para proteger la salud y disminuir la demanda de servicios y tecnologías en salud.

2. Permitir el aislamiento obligatorio, temprano y de forma inmediata tanto en personas sintomáticas como asintomáticas, así:

2.1 Personas sintomáticas, independiente de su estatus de vacunación, edad o factores de riesgo, deben realizar aislamiento por siete (7) días desde el inicio de los síntomas. Este aislamiento no requiere de prueba diagnóstica a excepción de las personas de 60 años o más, menores de 3 años o personas con factores de riesgo, aunque en todos los casos el aislamiento debe siempre comenzar desde el inicio de síntomas.

En relación con la expedición del certificado de aislamiento o el certificado de incapacidad se recomienda al médico tratante indagar sobre la actividad laboral que desarrolla el paciente y la posibilidad de realizar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa.

En todo caso, debe recordarse que en virtud de la autonomía médica establecida en los artículos 105 de la Ley 1438 de 2011 y 17 de la Ley 1751 de 2015, Estatutaria en Salud, en concordancia con el artículo 50 de la Ley 23 de 1981, este acredita una incapacidad temporal del trabajador para desempeñar su actividad laboral.

Tal certificado es producto de un acto médico y su expedición procede como consecuencia de la evaluación que efectúe el profesional tratante sobre el estado clínico del paciente, sin que sea necesario el diagnóstico etiológico (prueba diagnóstica).

2.2 Personas asintomáticas, que son contacto estrecho de un caso confirmado de COVID-19, que tienen esquema incompleto de vacunación o sin vacuna, deben aislarse siete (7) días desde el primer día de exposición.

Para efectos de la expedición del certificado de incapacidad o del certificado de aislamiento al confirmar un nexo epidemiológico, se recomienda al médico tratante indagar sobre la actividad laboral que desarrolla el paciente y la posibilidad de realizar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa; de no ser viables estas modalidades se sugieren ordenar la toma de prueba para Covid-19. Si el resultado de la prueba es negativo se suspenderá el aislamiento y podrá el trabajador reintegrarse a las actividades presenciales.

Los contactos estrechos asintomáticos con esquema de vacunación completa no requieren aislamiento ni toma de prueba. Aunque se les recomendará evitar participar en aglomeraciones, eventos, o visitar personas mayores de 60 años menores de 3 años o con algún factor de riesgo durante siete (7) días desde el inicio de la exposición, y mantener el uso estricto de tapabocas.

3. Los empleadores no exigirán una prueba COVID-19 como requisito para regresar a desempeñar las actividades laborales al culminar el aislamiento.

4. Corresponde a empleadores y trabajadores, en virtud de los artículos 49 y 95 de la Constitución Política, ser solidarios y procurar el cuidado integral de su salud y de la comunidad, acatando la normatividad e instrucciones vigentes.

5. Observar las medidas de protección laboral adoptadas por el Ministerio del Trabajo contenidas en las Circulares 0021 de 17 de marzo de 2020, 0022 de 19 de marzo de 2020, 0027 de 29 marzo de 2020, 033 de 17 de marzo de 2020, 041 de 02 de junio de 2020, 047 de 5 de agosto de 2021 y 03 de 12 de enero de 2022 para proteger el empleo y la actividad productiva debido a la emergencia sanitaria.

En caso de tener dudas respecto a esta norma, los invitamos a realizar su consulta al correo asesoria@acoset.org

3. Proyecto de decreto trabajo remoto

El Ministerio de Trabajo dio a conocer un proyecto de decreto que busca regular el trabajo remoto; entre otras, establece las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos, las funciones y obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.

Definición

El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo que permite al trabajador prestar sus servicios desde cualquier lugar diferente al centro de trabajo en el territorio nacional y se caracteriza por tener horarios de trabajo flexibles, pues se fundamenta en el cumplimiento de objetivos previamente concertados con el empleador. Deberá adoptarse desde el inicio hasta la terminación del contrato de trabajo.

Requisitos del contrato de trabajo remoto:

a. Las funciones que debe desarrollar el trabajador, y de manera detallada, las metas, logros y/o resultados esperados.

b. Los sistemas de organización y ordenación para el desarrollo de las labores, las cuales no deben responder estrictamente al cumplimiento de horarios y contar con la flexibilidad suficiente, así como las capacitaciones que brindará el empleador en materia informática, de comunicaciones y de las labores a realizar.

c. Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas con base en las cuales se prestará el servicio, dentro de ellas se incluye, la descripción detallada del sitio elegido para la prestación del servicio.

d. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas. Así como el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía que debe asumir el empleador.

e. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.

f. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

g. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo.

h. El sistema de evaluación de metas, logros, objetivos o resultados, el cual deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad entre las partes.

i. Establecer si el trabajador debe ejercer tareas de cuidador único y si es del caso, el registro de los familiares en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador menores de catorce (14) años, en estado de discapacidad o adultos mayores.

Todas las etapas precontractuales y contractuales podrán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el trabajador.

Obligaciones del empleador

a. Notificar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la ejecución del trabajo remoto, indicando condiciones de tiempo, modo y lugar, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.

b. Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

c. Participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo, y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales cumpliendo con las obligaciones del artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

d. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral. Entre otras.

Por ser de interés para el sector los invitamos a compartimos sus comentarios sobre este proyecto de norma hasta el próximo 31 de enero al correo asesoria@acoset.org.

4. Proyectos de Ley

Desde Acoset hemos venido adelantando la importante labor de compilar aquellos proyectos de ley que interesan al sector con la finalidad de mantener informados a nuestros afiliados. Por esta razón, compartimos con ustedes una matriz en la cual ponemos a su disposición el estado actual de los proyectos de ley de mayor interés para el sector, por lo que, en caso de necesitar una mayor profundización sobre alguno de ellos, los invitamos a contactarse al correo analistajuridica@acoset.org

Proyectos de ley

Atentamente,

Miguel Pérez García

Presidente Ejecutivo

Acoset

provecho propio o ajeno o con perjuicio de otro, divulgue(n) o emplee(n) la información contenida en esta comunicación. Si usted recibe este mensaje por error le solicitamos: notificar a su remitente, eliminarlo y abstenerse de copiar, imprimir, reenviar o utilizar cualquier otro mecanismo de uso o divulgación (total o parcial) del mismo.

Las opiniones que contenga este mensaje son exclusivas de su autor y no necesariamente representan la opinión oficial de la Sociedad Temporales Especializados S.A. y/o de sus subordinadas.

Sobre la protección de la información de Temporales Especializados, favor de comunicarse a las siguientes líneas 032 3126541 o al siguiente correo electrónico administracion@temporales.com.co.

DESCARGUE LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS [AQUÍ](#).

De: ACOSSET <prensa@acoset.org>
Enviado el: miércoles, 19 de enero de 2022 14:12
Para: gerencia@temporales.com.co
Asunto: Circular No. 04

Circular No. 04

19/01/2022



CIRCULAR

1. Exigencia de vacunación a trabajadores que atiendan establecimientos abiertos al público.

El Ministerio de Trabajo dio a conocer la Circular No. 003 de 2022, en la que, como consecuencia de lo estipulado en el Decreto 1615 de 2021, insta a los empleadores a exigir a sus trabajadores la presentación del carnet con el esquema de vacunación completo, cuando desempeñen labores en eventos presenciales de carácter público o privado que implique asistencia masiva a bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de baile, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportivos, parques de diversiones y temáticos, museos y ferias.

Se exhorta a los trabajadores y empleadores:

1. Al momento de implementar las medidas adoptadas mediante la Resolución 777 de 2021 se debe tener en cuenta la obligatoriedad en el cumplimiento del esquema de vacunación para quienes trabajen

