

BOLETÍN JURÍDICO

005



GOBERNACIÓN DEL
ATLÁNTICO

BOLETÍN 005 DEL 2021

16 de junio de 2021

Asuntos del presente Boletín:

- I. ANÁLISIS LEY 2088 DEL 12 DE MAYO DE 2021 “Regulación trabajo en casa”
- II. Regulación del Procedimiento y Asignación de Competencias de Vigilancia, en relación con las reacciones adversas a la vacuna contra el Covid 19.
- III. Retorno de Servidores y demás colaboradores del Estado de las Entidades Públicas de la rama ejecutiva.

ANÁLISIS LEY 2088 DEL 12 DE MAYO DE 2021

“POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.

Debido a la Propagación que se ha venido generando desde inicios del año 2020 del virus COVID-19, la Organización Mundial de la Salud - OMS el 30 de enero del mencionado año declaró la emergencia sanitaria a nivel mundial, posterior a ello el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia expidió la Resolución No. 385 de 12 de marzo de 2020 “Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus”, en la cual se dispuso declarar la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020, y la cual fue prorrogada inicialmente a través de la Resolución No. 844 del 26 de mayo de 2020, hasta el 31 de agosto de 2020, luego mediante Resolución 1462 del 2020, hasta el treinta de noviembre del 2020, y posteriormente mediante Resolución 0002230 del 2020 hasta el 28 de febrero del 2021.

Posteriormente, mediante Decreto 206 del 26 de febrero del 2021 “por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público, el Gobierno Nacional decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura” estableció el aislamiento selectivo, distanciamiento individual responsable y reactivación económica segura en el territorio nacional desde el primero (01) de marzo al primero (01) de junio del 2021.

Teniendo en cuenta a la situación de salubridad actual, iniciada desde el mes de marzo de 2020 en nuestro país, el sector público como el privado con el fin de prevenir la propagación del COVID-19, han permitido que algunos de sus trabajadores realicen sus funciones y labores desde su domicilio o casa, utilizando medios electrónicos para el cumplimiento de las mismas, situación que legalmente hasta antes de la expedición de la Ley 8086 de 2021 no se encontraba regulada normativamente.

Así las cosas, el 12 de mayo de 2021 el Gobierno Nacional sancionó la Ley 2088 del 2021, la cual regula 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 o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

La ley 2088 de 2021 define al Trabajo en Casa, como 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, 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.

Esta modalidad de trabajo no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos u otros, 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.

La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.

También en la Ley mencionada se establecen las Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos tales como: La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa, la salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores, el respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política, en la ley, y por los siguientes criterios definidos en la ley 8086 de 2021 tales como son la coordinación en donde 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 y el criterio denominado Desconexión Laboral la cual indica que la relación laboral continuará bajo los términos pactados al inicio del contrato, con el fin de que la persona cuente con los mismos derechos y garantías, que incluyen jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación, negociación sindical y prestaciones económicas y asistenciales. De acuerdo a lo anterior, los empleadores se deben abstener de formular órdenes u otros requerimientos a los trabajadores por fuera de la jornada laboral, con el objetivo de que estos puedan disfrutar de su tiempo de descanso y conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Respecto a los elementos de la relación laboral 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 prestación personal del servicio.

El empleador establecerá 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. El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.

Esta nueva modalidad denominada Trabajo en Casa solamente podrá ser habilitada tanto en el sector público como el privado para circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales y 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, y cuando dichas circunstancias que lo originaron desaparezcan en su totalidad empleador tendrá la facultad de dar por terminada la habilitación.

Para implementar la modalidad de trabajo en casa tanto en el sector público como privado se necesita disponer de medios electrónicos, de sus propios equipos y demás herramientas de sistema de información, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública, Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto, siendo el empleador el responsable principal de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa”

Una de las novedades más importantes que trae esta ley, es mediante la cual se establece el llamado Auxilio de Conectividad, el cual se reconocerá para los servidores públicos habilitados para trabajo en casa en los términos y condiciones establecidos para el Auxilio de Transporte que indica que los trabajadores o servidores públicos que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte, 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, donde el Auxilio de Conectividad y el Auxilio de Transporte no son acumulables.

Finalmente se concluye que con la expedición de la Ley 2088 de 2021, nos encontramos con el primer paso de la futura creación de una nueva modalidad de trabajo

Por: Andrea Rojas Acuña.
Asesora Externa - Secretaría Jurídica.



Regulación del Procedimiento y Asignación de Competencias de Vigilancia, en relación con las reacciones adversas a la vacuna contra el Covid 19.

El 2 de junio de 2021, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 601, “Por el cual se desarrollan las competencias de vigilancia de los eventos adversos posteriores a la vacunación contra el Covid-19 y se reglamenta el artículo 4 de la Ley 2064 de 2020”.

En el articulado de dicho Decreto, se determinan las competencias de los diferentes actores del sistema frente a la vigilancia de los eventos adversos posteriores a la vacunación contra el Covid -19 y se reglamenta el funcionamiento del Consejo de Evaluación de las Reacciones Adversas a la Vacuna contra el Covid-19 (Consejo de Evaluación Covid-19), entidad que fue creada con la Ley 2064 de 2020 y cuyo objetivo principal es apoyar el proceso de evaluación de los efectos secundarios que se puedan generar en la salud de las personas con posterioridad a la aplicación de la vacuna contra el Covid 19, siempre y cuando ésta haya sido suministrada por el Estado Colombiano.

En su texto se clasifican los eventos adversos a la vacunación en leves y graves; los primeros son aquellos que aparecen normalmente a las 24 o 48 horas de la aplicación de la vacuna, no ponen en riesgo la vida del vacunado, se resuelven sin necesidad de tratamiento y no producen consecuencias a largo plazo o discapacidad.

El evento adverso es grave cuando: a. Causa la muerte de la persona vacunada. b. Pone en peligro inminente la vida de la persona vacunada. c. Es necesario hospitalizar al vacunado o prolongar su estancia. d. Causa discapacidad o incapacidad persistente o significativa. e. Hay sospecha de que produjo o generó una anomalía congénita o muerte fetal. f. Hay sospecha de que produjo un aborto.

En uno u otro escenario se genera un trámite diferente, si el efecto de la vacuna contra el Covid-19 es leve, los prestadores de salud deben notificarlo al INVIMA a través del sistema Vigiflow[1]. En tal caso, el Decreto enfatiza la gestión de las entidades territoriales departamentales, distritales o municipales, quienes deben realizar los ajustes correspondientes en la herramienta mencionada para migrar la información a la plataforma habilitada por el INVIMA.

Si se trata de un evento adverso grave, los cuales se enunciaron anteriormente, los prestadores de salud deben notificarlo a la secretaría de salud departamental o distrital o a la entidad que haga sus veces. Cuando la entidad haya recibido el reporte identificará estos casos en SIVIGILA y procederá con la investigación de la calidad del servicio, los aspectos del plan de vacunación, la calidad de la vacuna y sus componentes y de la información clínica y epidemiológica. Cuando se tengan todos los datos necesarios, se enviarán al Comité de Expertos Territorial, quien debe realizar la clasificación final del caso.

Dentro de los aspectos importantes del Decreto se encuentra entre otros, la facultad que se asigna a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, de fijar lineamientos para que las entidades públicas utilicen los mecanismos alternativos de solución de conflictos en los casos en que se reclame la responsabilidad patrimonial del Estado por un evento adverso derivado de la aplicación de la vacuna contra el Covid - 19, cuando el Consejo de Evaluación Covid- 19 haya emitido un concepto técnico especializado, indicando que existe un nexo de causalidad entre la aplicación de la vacuna y el evento adverso.

Evaluación Covid- 19 haya emitido un concepto técnico especializado, indicando que existe un nexo de causalidad entre la aplicación de la vacuna y el evento adverso.

El Decreto 601 será de obligatorio cumplimiento para las siguientes autoridades: Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud -IETS, al Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, al Instituto Nacional de Salud - INS, al Ministerio de Salud y Protección Social MSPS, las entidades territoriales de orden departamental y distrital y municipal, las entidades Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB), los prestadores de servicios de salud, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Su articulado es sin duda una herramienta para garantizar que el proceso de inmunización de los habitantes de nuestro país, que sean vacunados en territorio nacional y presenten eventos adversos en su salud con ocasión de la aplicación de la vacuna contra el Covid-19, sean tramitados conforme a la asignación de competencias de vigilancia expresamente establecidas en él, y con la certeza de que profesionales calificados en la materia, analizaron los casos que sean sometidos a su consideración.

**Por: Maria del Rosario Rengifo M.
Asesora Externa - Secretaría Jurídica.**

[1] es un sistema en línea que permite la recolección, procesamiento y análisis de reportes de Reacción Adversa a medicamentos (RAM) y de eventos adversos presentados con posterioridad a la vacunación, que funciona como la base de datos en farmacovigilancia de Invima y otras instituciones gubernamentales. También tiene la característica de compartir estos reportes con la base de datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS)

RETORNO DE SERVIDORES Y DEMÁS COLABORADORES DEL ESTADO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL A TRABAJO PRESENCIAL

El pasado 9 de junio, por medio de la Directiva presidencial No. 04 se dispuso que los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberían hacer retorno a trabajo presencial, toda vez que el Gobierno por medio del Decreto 580 del 31 de mayo de 2021 decretó el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura.

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante Resolución 777 del 2 de junio de 2021, definió los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales del Estado. En ella, se dispone que los servidores públicos y demás colaboradores del Estado deberán retornar a sus labores presenciales en cada uno de los municipios en que se encuentren sus instalaciones, conforme al ciclo en que se encuentre cada distrito o municipio y demás disposiciones contenidas en la Resolución 777 del 2 de junio de 2021.

Con relación al ciclo en el que se encuentran los municipios, la resolución implementó en su Artículo 3. el IREM. (índice de resiliencia epidemiológica municipal) el cual está conformado por tres dimensiones:

1. Avance en las coberturas de vacunación contra el COVID-19 en la población a partir de los 16 años
2. Estimación de la seroprevalencia del SARS-CoV-2 en el municipio, ajustada por la razón de juventud
3. Capacidad del sistema de salud en el territorio.

El índice varía entre 0 y 1 puntos. Cuando el índice tiende a 1, se concluye una mayor resiliencia epidemiológica del municipio ante la apertura económica, cultural y social en el marco de la superación de la pandemia por COVID-19. Los detalles metodológicos se especifican en la ficha técnica. El índice de resiliencia epidemiológica municipal será publicado el día uno y día quince de cada mes en el Repositorio Digital -R10- del Ministerio de Salud y Protección Social.

En todo caso, se incluirán a los servidores y colaboradores del estado en la etapa de vacunación correspondiente, así como todos los servidores públicos que hayan completado el esquema de vacunación, deben regresar al servicio presencial

Así las cosas, conforme al retorno de las actividades presenciales, las entidades públicas del orden nacional deberán continuar con el cumplimiento estricto del protocolo de bioseguridad adoptado por el Ministerio de Salud y Protección Social y debe velar por implementar acciones para el bienestar de los servidores públicos y demás colaboradores, que permitan garantizar la prestación del servicio presencial y, ante todo, preservar la vida y la salud.

En la directiva presidencial, en igual medida, se invita a las demás ramas del poder público, a los entes autónomos, a los organismos de control y a las entidades territoriales para que adopten las directrices que se imparten en la presente Directiva, permitiendo el retorno a las actividades presenciales de los servidores públicos y demás colaboradores para seguir garantizando la prestación de los servicios y el cumplimiento de funciones públicas, todo con sujeción al protocolo de bioseguridad adoptado por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Por lo anterior, es importante tener en cuenta que en aras de que la reactivación sea exitosa y que progresivamente las entidades logren retornar a las actividades habituales de manera presencial, el Gobierno tomó las determinaciones para que los servidores y colaboradores atienden en cuanto a medidas de protección y protocolos de bioseguridad se refieren, así como realizar las funciones que sean requeridas de manera presencial en las entidades públicas.

Por: Michelle Solano M
Asesora Externa - Secretaría Jurídica

Atlántico
para la Gente



GOBERNACIÓN DEL
ATLÁNTICO