



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Bogotá D.C., 27 de julio de 2020

Doctor

CARLOS ALFONSO NEGRET MOSQUERA

Defensor del Pueblo

asuntosdefensor@defensoria.gov.co

CIUDAD

Doctor

JUAN MANUEL QUIÑONEZ PINZÓN

Secretario General

Defensoría del Pueblo

juquinones@defensoria.gov.co

CIUDAD

Asunto: Presentación solicitudes para la adopción de medidas a corto y mediano plazo destinadas a garantizar la salud y la integridad personal de los servidores públicos en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

“La Declaración del Centenario de la OIT, adoptada en junio de 2019, declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. Esto es aún más significativo hoy en día, ya que garantizar la seguridad y la salud en el trabajo es indispensable en el manejo de la pandemia y la capacidad de reanudar el trabajo.” OIT, 2019.

Cordial saludo respetados doctores Negret Mosquera y Quiñonez Pinzón.

De conformidad con las normas estatutarias vigentes, el objeto principal de la Asociación Nacional de Servidores Públicos de la Defensoría del Pueblo-ASDEP es el de desarrollar un proceso organizativo de unidad, pluralidad, cooperación y solidaridad entre los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo y del sector público, el ejercicio democrático de los derechos ciudadanos y la promoción de los valores y la cultura de los trabajadores, con participación en la gestión defensorial, en especial el trabajo en la promoción y Defensa de los Derechos Humanos.

En cumplimiento de este objeto, la ASDEP se propone como fines, entre otros, los siguientes:



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

- Defender los derechos de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo.
- Propender por condiciones de trabajo caracterizadas por el mutuo respeto entre todos los servidores de la Defensoría del Pueblo, y basadas en principios de justicia y equidad.
- Vigilar que las políticas institucionales de la Defensoría del Pueblo se orienten al cumplimiento de su mandato constitucional y legal y con arreglo a los principios de imparcialidad, celeridad, eficacia, transparencia.

Partiendo del precitado contexto, y teniendo en cuenta:

1. La declaratoria de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, efectuada mediante la Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020 del Ministerio de Protección Social.
2. Que en los análisis contenidos en los presupuestos fácticos y valorativos de la declaratoria de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, realizada mediante Decreto No. 417 del 17 de marzo de 2020 de la Presidencia de la República, se desprende la gravedad, impactos y efectos negativos de la situación sanitaria en los ámbitos económico, social y ambiental, y el surgimiento de un inesperado y delicado equilibrio entre la protección a la salud, la prevención de los trastornos sociales y económicos y el respeto de los derechos humanos.
3. Que en las declaraciones realizadas el pasado 06 de marzo de 2020 por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, al señalar entre otras razones que, el COVID-19 es *“una prueba para nuestras sociedades y todos estamos aprendiendo y adaptándonos a medida que respondemos al virus. La dignidad y los derechos humanos deben estar al frente y al centro en ese esfuerzo, no pueden venir después”*; y que *“Dado que todos estamos operando en un territorio desconocido, animo a los Estados a establecer formas de compartir información sobre las buenas prácticas que estén implementando actualmente para aliviar los efectos socioeconómicos negativos del COVID-19 y los esfuerzos para detener su propagación. La solidaridad y la cooperación internacionales son más necesarias que nunca. También está claro que los recursos deben destinarse a la protección social”*.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

para que las personas puedan sobrevivir económicamente durante lo que puede convertirse en una crisis prolongada”.

Teniendo en cuenta lo anterior, nos permitimos manifestarles que en sesión de Junta Directiva Nacional de la ASDEP realizada el pasado martes 05 de mayo de 2020, y como resultado del monitoreo y seguimiento que hemos venido realizando durante las últimas semanas con respecto a la respuesta institucional que nuestra Entidad ha venido dando frente dicha emergencia sanitaria y en el marco de ella, la efectividad de los derechos y garantías laborales de los trabajadores de la Defensoría del Pueblo, se tomó la decisión de formular a la administración/empleador de la Defensoría del Pueblo **las siguientes peticiones encaminadas a la adopción de medidas administrativas e institucionales con alcance a corto, mediano y largo plazo, y en últimas, encaminadas a la garantía y protección de los derechos a la salud, vida, dignidad humana, integridad personal, trabajo en condiciones dignas, de las trabajadoras y los trabajadores de la Defensoría del Pueblo y sus familias; reconociendo por trabajadores a todos los servidores públicos de la planta de personal, los Defensores Públicos y los contratistas de prestación de servicios:**

Primera: Se solicita implementar de manera perentoria y en coordinación con la ARL POSITIVA acciones de acompañamiento e intervención psicosocial con el fin de preservar, mejorar y promocionar la salud mental y emocional de todos los trabajadores de la Entidad y sus familias. Entre estas acciones, se solicita que se modifique en lo pertinente el Programa de Bienestar Social 2020.

Al respecto, es pertinente mencionar que mediante Comunicado Oficial a la Opinión Pública de fecha 17 de marzo de 2020, la Asociación Colombiana de Psiquiatría – ACP-, argumentó que:

- *“(…) Ante la crisis mundial en salud generada por el nuevo COVID-19, se han tomado medidas de salud pública con el fin de impactar sobre las tasas de transmisión del virus. Estas medidas nos afectan a todos de una u otra forma. (…).*
- *“(…) La situación que estamos viviendo nos confronta con el miedo a la muerte y con la tolerancia a la incertidumbre. Por lo anterior, sentimientos de ansiedad se pueden generar en adultos y niños. Se debe tener claro que la ansiedad es una respuesta emocional humana normal, y se puede incrementar a medida que se propaga el virus. Esto entorpece la posibilidad de reaccionar de forma coherente ante la situación. (…)*”.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

- *“(...) Existe una particular vulnerabilidad emocional en los niños ante estas situaciones. Hay que recordar que los niños son los que reciben de sus padres e imitan sus comportamientos. (...)”*
- *“(...) Las personas que trabajan desde su hogar pueden también enfrentarse a algunos riesgos relacionados con el entorno doméstico, que a menudo no cumple las mismas normas de salud y seguridad que las que observan los lugares de trabajo oficiales. Es posible que el escritorio, la silla y otros accesorios no sean de una calidad comparable (igual) a la de la oficina. Además, el entorno físico (como el calor, el frío, la iluminación, la seguridad eléctrica, la higiene del hogar y las renovaciones del hogar) puede no ser adecuado (CCOHS, 2019). (...)” (p.27).*

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo-OIT, en su informe **“Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y la Salud en el Trabajo”**, y dentro del contexto de Tratamiento del estrés, los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso, sostiene que:

- En las situaciones de emergencia, las personas pueden reaccionar al estrés de diferentes maneras. Los cambios psicológicos pueden incluir un aumento de la ansiedad, un estado de ánimo bajo, una baja motivación y pensamientos depresivos.
- Deberían aplicarse medidas en materia de SST para prevenir y reducir los riesgos psicosociales, incluidos la violencia y el acoso, y promover la salud mental y el bienestar, además de prevenir el riesgo de consecuencias a largo plazo en el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, presenta, entre otras razones, las siguientes:

- *“(...) Un estudio reciente realizado en 15 países por Eurofound y la OIT (2017) puso de manifiesto que el 41 por ciento de las personas que trabajaban desde su domicilio se consideraban muy estresadas, en comparación con sólo el 25 por ciento de las que trabajan únicamente en el lugar de trabajo. Trabajar desde casa puede provocar una sensación de aislamiento, jornadas laborales más largas y el desdibujamiento entre las líneas entre el trabajo y la vida familiar. Si bien el aislamiento puede facilitar la concentración, también es cierto que la falta de interacción social puede convertirse en un factor de estrés importante. Las horas de trabajo flexibles pueden convertirse en horas de trabajo excesivas, sin descansos, que continúan durante la noche, lo que conlleva riesgos asociados de insomnio. (...)” (p.23).*



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

- “(...) Durante las situaciones de aislamiento impuesto durante una pandemia como la de COVID-19, muchas escuelas y guarderías están cerradas (UNESCO, 2020). Ello crea una enorme carga para los padres que trabajan y que tienen que asumir las funciones de maestros y cuidadores, además de sus deberes laborales. Por lo tanto, es importante que los empleadores y los trabajadores discutan estos temas. (...)”. (p.24).
- “(...) A medida que se establecen medidas de distanciamiento y confinamiento y se alienta a las personas a permanecer en sus casas y, cuando es posible, a trabajar desde ahí, es probable que aumente el riesgo de violencia doméstica, en particular contra las mujeres y los niños. La experiencia de epidemias anteriores (por ejemplo, de Ébola y de Zika) muestra que la violencia contra la mujer tiende a aumentar en situaciones en que se ha restringido el movimiento. A medida que las mujeres en relaciones abusivas pasan más tiempo en contacto estrecho con miembros violentos de la familia y las familias hacen frente a un estrés adicional y a posibles pérdidas económicas o de empleo, aumenta la probabilidad de que se vean expuestas a la violencia doméstica. De conformidad con el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), los Estados Miembros deberán adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razona y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo (artículo 10 f)). (...)” (p.26).

En ese mismo contexto, y a nivel de los acuerdos colectivos alcanzados entre la Entidad/empleador y las organizaciones sindicales, entre ellas, la ASDEP, desde el año 2013 se ha venido advirtiendo y enfatizando acerca de la importancia de la gestión permanente del riesgo psicosocial de las trabajadoras y los trabajadores de la Defensoría del Pueblo, así:

| Año Acuerdo Colectivo | Acuerdo celebrado |
|-----------------------|---|
| 2013 | I. SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL: (...) 7. La Defensoría del Pueblo, dentro del SG-SST, pondrá especial énfasis en el control del riesgo psicosocial que se presenta en los servidores públicos de la Entidad. (...) 9. La Defensoría del Pueblo gestionará ante la ARL, la realización de |



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

| | |
|-------------|---|
| | <p>inspecciones ergonómicas y panorama de riesgos. A partir de los resultados se adoptarán las condiciones y medidas para conservar y mejorar las condiciones de trabajo de los servidores.</p> |
| <p>2015</p> | <p>I. SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL:</p> <p>1. La administración solicitará el análisis de riesgo a la ARL, como lo ha venido haciendo, para aquellos servidores que por sus funciones y actividades misionales requieran la reclasificación.</p> <p>(...)</p> <p>3. La administración continuará gestionando con la ARL el acompañamiento psicosocial y el desarrollo permanente de actividades preventivas de acuerdo al grado de afectación inherente al cargo.</p> |
| <p>2017</p> | <p>SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>1. Las partes acuerdan conformar una mesa técnica de trabajo con participación de las organizaciones sindicales y la Subdirección de Gestión del Talento Humano para producir el insumo necesario a efectos de realizar el diagnóstico de riesgos que en materia de seguridad y salud en el trabajo (con énfasis en riesgo psicosocial) se exponen los servidores de la Defensoría del Pueblo, conociendo los informes rendidos por la ARL y el COPASST. La primera reunión de dicha mesa se realizará a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la terminación de la negociación. - fija fecha - Delegados</p> <p>La mesa técnica elaborará un plan de mejoramiento progresivo atendiendo los resultados del diagnóstico.</p> <p>2. La Defensoría del Pueblo ofrecerá a todos sus empleados públicos cursos especializados sobre el manejo de los riesgos que se identifican en el trabajo, con énfasis en primeros auxilios, curso básico de seguridad y atención y manejo de riesgos.</p> <p>(...)</p> <p>4. La Defensoría del Pueblo a través de la ARL capacitará a la totalidad de los empleados públicos sobre mecanismos de Atención en Crisis y de Protección Psicosocial frente a las labores de atención a víctimas y población vulnerable; personal que debe contar con la suficiente idoneidad y experticia. - ARL</p> <p>(...)</p> |



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

| | |
|--|---|
| | <p>7. La administración con la participación de un miembro por cada una de las organizaciones sindicales actualizará el estudio de riesgos ocupacional de los empleados públicos de la Defensoría del Pueblo, teniendo en cuenta criterios como el enfoque diferencial. → A.R.L. - Delegado</p> |
|--|---|

Por lo antes anotado es que se debe elaborar y/o actualizar con carácter perentorio un diagnóstico y una evaluación que permitan analizar el efecto a nivel psicológico, conductual y social en los trabajadores y sus familias de las medidas preventivas tomadas por el Gobierno Nacional y por la Entidad con motivo de la emergencia sanitaria por el virus COVID-19, y con base en ello, establecer el tipo y nivel de atención, acompañamiento e intervenciones como corrección de acciones y condiciones subestándar, capacitaciones, talleres, pausas psicofísicas, y las demás a que haya lugar a nivel individual y grupal desde los núcleos básicos del conocimiento o especialidades de Psicología y Trabajo Social.

Lo anterior es además en cumplimiento del mandato legal contenido en la Ley 1562 de 2012, en el artículo 9° de la Ley 1616 de 2013, entre otras, en lo que respecta a garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

Para ASDEP, es claro que este tema debe ser una prioridad para la administración de la Defensoría del Pueblo, puesto que *“(...) La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas. (...)”*¹

¹ Artículo 3° de la Ley 1616 de 2013.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

La salud mental como derecho fundamental que se encuentra inmerso en el ámbito laboral, lo que implica que el empleador supervise y verifique que la ARL garantice que la Defensoría del Pueblo como empresa afiliada incluya dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Se solicita además que la implementación de la medida aquí solicitada se tenga en cuenta el informe citado de la OIT **“Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y la Salud en el Trabajo”**, el cual destaca los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST) derivados de la propagación de COVID-19, así como también explora medidas para prevenir y controlar el riesgo de contagio, riesgos psicosociales y ergonómicos, y otros riesgos de SST asociados con la pandemia.

Finalmente, **la ASDEP solicita que se modifique en lo pertinente el Programa de Bienestar Social 2020, y se formule el del 2021, formulando programas y acciones que se enfoquen y tengan en cuenta las consecuencias, afectaciones e impactos de la emergencia sanitaria por COVID-19, al igual que del trabajo desde casa, y presentados en las trabajadoras y los trabajadores de la Defensoría del Pueblo**, buscando con ello gestionar y desarrollar actividades tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, mediante la formulación de estrategias y la ejecución de actividades recreativas, deportivas, culturales y de integración, que contribuyan y fortalezcan el desarrollo integral de los mismos.

Aquí, se parte de la base que los Beneficios de la Implementación de los Programas de Bienestar², son los siguientes:

- Corto Plazo: Los Servidores Públicos que participan en las actividades del Programa de Bienestar perciben un mejoramiento de su estado de ánimo, se sienten mejor, con más energía, controlan mejor el estrés, se relacionan de mejor forma con su entorno, aumenta la motivación laboral, fomenta el sentido de pertenencia a la entidad, mejora los niveles de relajación.

² Tomado de: Programa de Bienestar Social Laboral 2019 “Saber ser, Saber estar es BIENESTAR”. Versión 21/02/2019. SECRETARÍA GENERAL - SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO. Defensoría del Pueblo.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

- Largo Plazo: las personas activas, tendrán menos riesgo de contraer dolencias osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, obesidad, hipertensión, diabetes, estrés, depresión, ansiedad, aumento en la productividad, mejora el proceso de toma de decisiones, mejora la motivación y estabilidad laboral, menor incidencia de enfermedades física, psicológicas, mayor asertividad, concentración y memoria.

Segunda: Se solicita que de conformidad con la facultad que tiene el Defensor del Pueblo conforme el numeral 25 del artículo 25 del Decreto Ley 025 de 2014, se cree y se asigne recursos dentro de la estructura orgánica de la Entidad un Grupo Interno de Trabajo que bajo el principio de unidad de materia, sea el responsable de dinamizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST, y de implementar y desarrollar al interior de la Entidad un verdadero sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosocial y biomecánico.

Considerando la naturaleza jurídica, funciones y objetivos constitucionales y legales de nuestra Entidad; la pluralidad, la diversidad, los grados de vulnerabilidad humana, social y económica que caracterizan a los usuarios que a nivel de sujetos individuales y colectivos atendemos en sedes de oficinas propias y externas, al igual que en terreno, es claro que el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Defensoría del Pueblo reviste unas características *sui generis*, especialísimas y muy particulares que nos diferencian de los niveles de riesgo a los que se encuentran otros trabajadores y servidores públicos al servicio de las ramas del poder público y de otros organismos de control, de los órganos autónomos e independientes.

Un buen fundamento de lo anterior, lo encontramos en las consideraciones de índole técnico expuestas por la *Antares Foundation* en la tercera edición revisada del documento “Gestión del Estrés en Trabajadores Humanitarios - Guía de Buenas Prácticas”. Algunas de ellas, son las siguientes:

- Gestionar el estrés del personal de organizaciones humanitarias es crucial en dos sentidos. En primer lugar, la gestión del estrés es una importante prioridad de gestión para permitir que la organización consiga sus objetivos en el terreno. En segundo lugar, es necesario para proteger el bienestar individual de cada integrante de la plantilla, el de sus equipos y el de las comunidades con las que trabajan.
- El trabajo humanitario es estresante. Los trabajadores de las agencias humanitarias responden al coste humano que implican desastres como las guerras,



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

inundaciones, terremotos, hambrunas o crisis de refugiados; o responden a situaciones a largo plazo como la pobreza, el hambre y la enfermedad. Algunos trabajan en equipos de rescate o de socorro en los días inmediatamente posteriores a un desastre. Otros trabajan durante periodos más prolongados, prestando ayuda humanitaria. Y otros realizan labores de desarrollo a largo plazo.

- Con independencia de su papel específico en el terreno, los trabajadores humanitarios se ven permanentemente expuestos al relato de historias terribles y tragedias personales, pudiendo ser ellos mismos testigos de sucesos horripilantes, vivir experiencias horribles o estar expuestos de forma ininterrumpida a graves peligros. El personal vive y trabaja a menudo en condiciones desagradables y físicamente exigentes, que se caracterizan por la sobrecarga de trabajo, largas horas, fatiga crónica y falta de privacidad y espacio personal. Experimentan angustia moral como consecuencia de las decisiones que a menudo deben tomar. Incluso el tener oportunidades para el aprendizaje y el crecimiento mientras se desempeñan nuevos servicios puede resultar estresante para el personal.
- Tanto en el terreno como en las sedes, el personal de las agencias humanitarias experimenta también el estrés laboral habitual en otros sectores. Sin embargo, estos tipos de estrés asociados al lugar de trabajo, suelen agravarse por las condiciones de emergencia y las limitaciones de financiación en las que se realiza la mayor parte del trabajo humanitario. El personal puede no tener la formación adecuada o el tiempo, los recursos y el apoyo necesarios para llevar a cabo el trabajo que se le ha asignado. La descripción de su trabajo puede ser poco clara. Pueden experimentar una gestión o supervisión inadecuadas o tener dificultades para comunicarse con colegas y miembros de equipos, o no estar el tiempo suficiente fuera del trabajo.
- Los trabajadores humanitarios, como cualquier otra persona, experimentan también el estrés de la vida diaria. Algunos sufren la separación de su familia y amigos. Otros tienen a sus familias cerca y deben enfrentarse a las exigencias de la vida diaria en comunidades con un alto nivel de estrés. Muchos trabajadores pueden ellos mismos ser supervivientes de los mismos sucesos que las personas a las que están ayudando. Estos tipos de estrés, familiares y comunitarios, no pueden separarse del estrés laboral.
- Aunque el estrés puede ser una fuente de crecimiento, y a pesar de que muchos trabajadores sobrellevan los rigores de su trabajo sin experimentar efectos adversos, muchos otros no lo hacen. Tanto los informes puntuales como los estudios



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

de investigación han demostrado los efectos emocionales negativos de los factores causantes del estrés en diversos grupos de trabajadores humanitarios. Entre dichos efectos adversos figuran depresión y ansiedad, problemas psicósomáticos, sobre-identificación con las poblaciones beneficiarias, insensibilidad, apatía, conductas autodestructivas, como consumo excesivo de alcohol o conducción temeraria, conflictos interpersonales o síndromes postraumáticos.

- Sin embargo, el estrés del personal no es solamente problema del miembro individual de la plantilla. El estrés experimentado por individuos tiene un efecto negativo en el funcionamiento de su grupo o equipo de trabajo y de la agencia. El personal que está 'estresado' tiene tasas de accidentes de enfermedad más altas. Se ausenta del trabajo más a menudo y utiliza más servicios de salud. Muestra un compromiso menor con su agencia empleadora y tiene tasas más altas de rotación de personal. El resultado es una pérdida de personal competente y experimentado en el terreno, y un aumento en el coste de reclutamiento y formación.
- Bajo los efectos del estrés crónico, la capacidad de decisión de los trabajadores empeora, y pueden adoptar conductas que los pongan en peligro a ellos mismos o a otros integrantes del equipo, perturbando el buen funcionamiento del mismo. Su propia seguridad y la de población beneficiaria puede ponerse en peligro, y su equipo puede experimentar conflictos internos y tipificación de chivos expiatorios. Los trabajadores que sufren los efectos del estrés son menos eficientes y menos eficaces en la realización de las tareas que les son asignadas. El estrés interfiere fundamentalmente con la capacidad de la agencia para prestar sus servicios a sus supuestos beneficiarios.
- Aunque el estrés entre los trabajadores humanitarios es inevitable, una parte se puede evitar o reducir, y los efectos del estrés en miembros individuales de la plantilla, en su equipo y en su agencia se pueden mitigar. Ello requiere acciones emprendidas por el propio trabajador, por sus superiores y supervisores, por los equipos o por la agencia en su conjunto. Esta Guía tiene la intención de permitir a la agencia emprender acciones para minimizar el riesgo de que sus empleados padezcan los efectos negativos del estrés.

Si bien es cierto que no somos una organización ni una agencia humanitaria, pues somos una institucional nacional de derechos humanos, compartimos en común que el personal al servicio de ambas formas de organización estamos expuestos a los mismos escenarios de riesgos.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Para la ASDEP, y con base en los contenidos e información que la administración/empleador tiene publicada a la fecha, tanto en la página web www.defensoria.gov.co, como en la intranet “La paloma mensajera”, la percepción que se tiene frente al funcionamiento del sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosocial y biomecánico, es que pese a que eventualmente se hacen encuestas, charlas y capacitaciones por parte de la Subdirección de Gestión del Talento Humano y de la ARL, dichas acciones *al parecer* son aisladas; no siguen una sistematicidad y periodicidad; no se observa que dichas actividades se caractericen por ser continuas, que obedezcan al cumplimiento de un plan de seguimiento enfocado a la integridad del servidor público en sus roles como ser humano, familiar, comunitario y social; que el funcionamiento de este sistema no es lo suficientemente cercano al trabajador, que no se caracteriza por contar con una evaluación periódica del impacto de las acciones, ni por llevar a cabo de manera amplia y contundente procesos de divulgación de la información resultante de las actividades de seguimiento y evaluación a que haya lugar, pues los trabajadores no conocemos por lo menos de manera anual un informe tipo documento escrito que contenga dichos aspectos.

Así por ejemplo, y con fecha 08 de mayo de 2020, efectuada consulta del término “*epidemiologica*” en la herramienta de motor de búsqueda con que cuenta la Paloma Mensajera, encontramos que se arrojan catorce (14) resultados, de los cuales, seis (6) no se relacionan directamente con el sistema de vigilancia epidemiología de riesgo psicosocial, y las ocho (8) restantes, clasificadas por años, encontramos que todas son notas publicadas del año 2018 hacia atrás:

- 2013: 2
- 2014: 1
- 2015: 3
- 2016: 1
- 2018: 1

En la vigencia 2019 y lo que va de la 2020, no encontramos ninguna publicación que ponga en conocimiento y publicite entre los trabajadores informaciones actualizadas y relacionada con el sistema que se comenzó a implementar en la Entidad desde el año 2013 mediante la etapa diagnóstica de factores psicosociales.

Por lo anterior, se hace un llamado a la administración/empleador para que el sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosocial y biomecánico se institucionalice mucho más por medio de la creación del Grupo



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Interno de Trabajo aquí solicitado, como una estrategia y una respuesta institucional a corto y mediano plazo para atender las necesidades del servicio y el cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de los objetivos, políticas y programas de la Entidad, en materia de riesgos psicosocial y biomecánico.

Tercera: Se solicita disponer todo lo necesario para que la Defensoría del Pueblo en su condición de organismo que forma parte del Ministerio Público que tiene autonomía administrativa y presupuestal, adopte en función de los enfoques diferencial, territorial y contexto particular, y cumpla de manera inmediata con los lineamientos dispuestos por las autoridades competentes a nivel nacional, y contenidos en la Resolución No. 00666 de 2020 del 24 de abril de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, al igual que en el literal B) de la Circular Externa No. 100-009 de 2020, expedida por el Ministro de Salud y Protección Social, Ministro de Trabajo, y por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

Es de conocimiento que por medio de la Resolución No. 00666 de 2020, se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, y que la Circular Externa No. 100-009 de 2020 reitera la implementación de los protocolos de bioseguridad que ya estableció el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Resolución 666 de 2020 y que deben ser atendidos en su totalidad según el DAFP.

Dicho protocolo está orientado a minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad de humano a humano durante el desarrollo de todas sus actividades; protocolo cuya adopción y aplicación en nuestra Entidad no puede ser la excepción.

La ASDEP solicita a la administración/empleador al igual que la ARL POSITIVA, que tengan especial cuidado en la implementación de las medidas especificadas en los siguientes numerales del Anexo Técnico de la Resolución No. 00666 de 2020:

| Medidas descritas por el Anexo Técnico | Peticiones de la ASDEP |
|---|---|
| 3.1.1 Lavado de manos | Realizar modificación al Plan Anual de Adquisiciones 2020 con el fin de eliminar, incluir, reducir y/o adicionar los bienes y servicios que se requieran para la adquisición de |



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Disponer de los insumos para realizar la higiene de manos con agua limpia, jabón y toallas de un solo uso (toallas desechables). • Disponer suministros de alcohol glicerinado mínimo al 60% máximo 95%. • Disponer de alcohol glicerinado en lugares de acceso fácil y frecuente por parte de las personas usuarias y trabajadoras de cada sector. • Disponer en áreas comunes y zonas de trabajo de puntos para el lavado frecuente de manos según las recomendaciones del Ministerio de Salud y Protección Social. | <p>bienes y servicios que permitan el la dotación y suministro continuo, permanente y suficiente a todas las dependencias del nivel central y regional de estos insumos, así como el acondicionamiento de los puntos de lavado frecuente de manos. Aplicar lo anterior en el momento de formular el Plan Anual de Adquisiciones 2021.</p> |
| <p>3.2. Distanciamiento físico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores deben permanecer al menos a 2 metros de distancia de otras personas y entre los puestos de trabajo evitando contacto directo. Para establecer estas medidas en espacios, áreas o recintos amplios, podrán pedir asistencia técnica a la ARL a la cual se encuentra afiliada la empresa o el contratista independiente vinculado mediante contrato de trabajo (áreas de ergonomía, densidad y seguridad industrial) con el fin de organizar y optimizar la ubicación de los puestos de trabajo, para poder disminuir el riesgo de transmisión. Para estos efectos, las personas circulantes de aseo y seguridad mantendrán las mismas distancias de protección. <p>4.1.5 Medidas locativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponer en áreas comunes y zonas de trabajo, de suficientes puntos de aseo para el lavado frecuente de manos, los cuales deberán ser acordes a las áreas de trabajo y el número de trabajadores según las recomendaciones de las autoridades de salud. • Se deben suministrar casilleros dobles para evitar que su ropa ordinaria se ponga en contacto con la ropa de trabajo. • Garantizar la existencia de desinfectantes cerca de las zonas de desplazamiento y trabajo. • Garantizar la existencia de agua limpia, jabón líquido y toallas desechables o de un solo uso en los baños. • Disponer de lavamanos para evitar aglomeraciones a la hora de realizar el lavado de | <p>Elaborar plan de trabajo con la ARL POSITIVA con el fin de garantizar el cumplimiento de esta medida, pues es de sumo conocimiento de la administración que varios de los espacios físicos de las dependencias del nivel central y sedes de algunas dependencias del nivel regional tienen problemas con la disponibilidad de metros cuadrados libres en relación con el número de trabajadores que en dichos espacios y sedes realizan su proceso de prestación del servicio. En otras palabras, nos referimos a la realidad y problemática de muchas sedes de la Entidad, y es la del hacinamiento.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>manos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponer de canecas con tapa para la disposición final de los elementos de bioseguridad utilizados por los trabajadores que sean de un solo uso o desechables. • Eliminar los sistemas de control de ingreso por huella e implementar sistemas alternos en los casos en los que sea posible. Si no es posible, establecer mecanismos de desinfección frecuente del dispositivo y de desinfección de manos luego del registro, por ejemplo, con alcohol glicerinado. • Garantizar un espacio para que los trabajadores guarden sus elementos personales y ropa de diario en el caso en que se requiera. Igualmente, de bolsas para guardar la ropa de trabajo y posterior lavado (tener cuidado con las prendas personales). • Disponer de áreas de trabajo despejadas de elementos ajenos a la labor, por lo que se debe destinar un área para que el personal guarde maletas, chaquetas, cascos de motocicleta o bicicleta y otros elementos. | |
| <p>3.3. Elementos de Protección Personal-EPP para la prevención el COVID-19</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa deben definir los EPP indicados para la protección personal de acuerdo con la labor de para la prevención del COVID-19 desde el punto de vista de la higiene industrial aplicable a los procesos de la empresa a partir de valoraciones cuantitativas como mediciones de higiene. • El empleador debe entregar los EPP y garantizar su disponibilidad y recambio. | <p>En la elaboración de los términos de referencia de los respectivos procesos de contratación, solicitamos que los oferentes y eventuales contratantes estén en condiciones de garantizar el cumplimiento de las guías técnicas del Ministerio de Salud y Protección Social como por ejemplo la guía GMTG15, “Lineamientos mínimos para la fabricación de tapabocas en el marco de la emergencia sanitaria por enfermedad COVID-19”.</p> <p>Solicitamos también ser informados acerca de los procesos que en ese sentido se inicien y publiquen en el SECOP- Colombia Compra Eficiente.</p> |



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

| | |
|--|---|
| <p>3.4. Limpieza y desinfección.</p> <p>3.5. Manipulación de insumos y productos.</p> <p>3.6. Manejo de residuos.</p> | <p>Realizar otrosí a los contratos que actualmente estén en ejecución y cuyo objeto sea la prestación del servicio de aseo y limpieza, de modo tal que se incluyan las actividades descritas en el protocolo, y se garantice a las personas contratadas por la respectiva empresa, todas las medidas de protección y el suministro de los Elementos de Protección Personal-EPP necesarios para realizar su labor.</p> <p>De igual manera, y en la medida en que las disponibilidades presupuestales lo permitan, se solicita la contratación de personal adicional para reforzar las labores de aseo y limpieza en las sedes de la Entidad y de ese modo contar con suficiencia del recurso humano que se requiere para implementar todas las exigencias que se hacen en estos tres (3) numerales del Anexo Técnico de la Resolución No. 00666 de 2020.</p> |
| <p>4. Prevención y manejo de situaciones de riesgo de contagio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para la prevención del contagio del COVID-19 es necesario conocer la organización de la empresa, el proceso productivo, las tareas, procedimientos, equipos de trabajo, tiempo de exposición (jornadas o turnos de trabajo), característica del trabajador (estado de salud, edad, sexo). Esta información permite evidenciar las características proclives a la exposición al contagio en los lugares de trabajo. <p>4.1.2 Trabajo de forma presencial:</p> | <p>El protocolo que se adopte a partir del Anexo Técnico de la Resolución No. 00666 del Ministerio de Salud y Protección Social, debe incluir un capítulo especial que comprenda el conjunto de medidas a cumplir para y por las trabajadoras y los trabajadores que prestan sus servicios en terreno, en establecimientos penitenciarios y carcelarios, y en general, en ambientes externos a las sedes o locales de la Entidad. Dicho capítulo, debe tener como objetivos:</p> |



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

| | |
|--|---|
| <p>Para el desarrollo de actividades laborales de manera presencial la empresa debe capacitar a todos los trabajadores en aspectos relacionados con la forma de transmisión del COVID- 19 y las maneras de prevenirlo, siguiendo los lineamientos expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, que como mínimo debe contener:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Establecer responsables del cuidado y autocuidado de intervinientes, equipos de respuesta operativa o administrativa en COVID – 19 y en general de prestación del servicio misional. • Establecer directrices del cuidado y autocuidado de intervinientes, equipos de respuesta operativa o administrativa en COVID – 19. • Prevenir el síndrome del quemado (Burnout) producto de las intervenciones realizadas. |
| <p>4.3 Capacitar a los trabajadores en aspectos básicos relacionados con la forma en que se transmite el COVID-19 y las manera de prevenirlo:</p> | <p>Se solicita modificar el Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC 2020, de modo tal que en las actividades del mismo se incluyan las que estén destinadas a dar cumplimiento a las medidas de este numeral, priorizando en el alcance de este proceso de capacitación a los compañeros y compañeras que se encuentren vinculados en los cargos de Auxiliar de Mantenimiento, Grado 06 y Auxiliar de Servicios Generales, Grado 04.</p> <p>De igual manera, se solicita que en la formulación del PIFC 2021, en las actividades de inducción y de reinducción, se incluya un módulo relacionado con este tema.</p> |



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

7. Plan de comunicaciones

- Todas las empresas deben contar con un plan de comunicaciones donde se divulgue la información pertinente a todos los actores relevantes, incluyendo clientes, proveedores y personal, sindicatos y organizaciones de trabajadores. En particular, se debe desarrollar un sistema de comunicación claro y oportuno con todos los trabajadores.

Se solicita que la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional dentro de sus políticas, estrategias, planes programas y proyectos de comunicación interna y externa, incluya, divulgue y ponga en marcha, un plan estructurado de comunicaciones que cumpla con los requisitos especificados en el Anexo Técnico de la Resolución No. 00666 de 2020.

Se solicita además que en el proceso de la Resolución No. 00666 de 2020 del 24 de abril de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, al igual que en el capítulo B) de la Circular Externa No. 100-009 de 2020, expedida por el Ministro de Salud y Protección Social, Ministro de Trabajo, y por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, se aplique además la **Lista de Comprobación – Prevención y mitigación del COVID-19** en el trabajo, publicada el día 09 de abril de 2020 por la Organización Internacional del Trabajo-OIT, y disponible en el link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_741818.pdf

Cuarta: Se solicita que el despacho del señor Defensor del Pueblo, apruebe y adopte en la Entidad el Modelo de Teletrabajo.

Lo anterior se justifica, por cuanto en el Informe Pormenorizado del Control Interno³ correspondiente al Período Evaluado del Tercer cuatrimestre 2019 y elaborado por el Jefe de Control Interno en enero de 2020, se consignó que este modelo “(...) se diseñó durante la vigencia 2017, encontrándose aún en aprobación por parte del despacho del Señor Defensor. (...)”.

El fenómeno de salud pública presentado a raíz del COVID-19, amerita que en estos momentos nuestra Entidad y sus trabadoras y trabajadores cuenten con el Teletrabajo debidamente instituido, por estar considerado como una de las modalidades y mecanismos que en el ordenamiento jurídico colombiano permite proteger el empleo y la actividad productiva.

³ Artículo 9 Ley 1474 de 2011.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

En efecto, así se encuentra en la Circular No. 0021 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo:

“(…) 2. Teletrabajo: Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 “como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” Al teletrabajo, conforme lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer tampoco, altas cargas de trabajo.

De igual manera, se debe tener en cuenta el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

La regulación operativa se encuentra contenida en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compiló allí el anterior Decreto 884 de 2012 y que especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las administradoras de riesgos laborales y la Red de Fomento para el Teletrabajo. (…)”.

Por su parte, la OIT en su informe titulado **“Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante Conferencia Internacional del Trabajo 109ª reunión, 2020”**, con respecto al Teletrabajo, asegura lo siguiente:

“(…) 1. Teletrabajo 614. Los progresos en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han facilitado la extensión del trabajo electrónico en el domicilio, que suele recibir el nombre de «teletrabajo», en el que el vínculo entre el trabajo remunerado y el lugar de trabajo es más evidente que otras formas de teletrabajo. El teletrabajo no debería desviar la atención de los difíciles asuntos y problemas planteados por las formas de trabajo a domicilio más conocidas y tradicionales. La cuestión del teletrabajo se abordó en la CIT en 1995 en el contexto del trabajo a domicilio, cuando se consideró que era importante dedicar cierta atención a la condición jurídica de los teletrabajadores y a la remuneración y la



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

productividad, las horas de trabajo, los cambios en la organización del trabajo y los métodos de gestión, las repercusiones para la salud y la seguridad, los efectos sobre el empleo, y las posibilidades que ofrece el teletrabajo de ayudar a ciertas categorías especiales de trabajadores, como los trabajadores con discapacidades y los trabajadores con responsabilidades familiares, a incorporarse al mercado de trabajo o a permanecer en él (...)" (p.250)

Recordamos además que la implementación de la modalidad de Teletrabajo en la Entidad, hace parte de los acuerdos colectivos vigentes suscritos entre la administración/empleador y sus organizaciones sindicales, entre ellas la ASDEP:

| Año Acuerdo Colectivo | Acuerdo celebrado |
|------------------------------|---|
| 2013 | <p>Numeral 4 del capítulo II del ACTA FINAL DEL ACUERDO COLECTIVO RESULTANTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LAS ASOCIACIONES SINDICALES DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO:</p> <p><i>(...) 4. La Defensoría del Pueblo establecerá un reglamento para que los funcionarios que se encuentren en condición de discapacidad permanente, mayor al 25%, previa evaluación o certificación médica, tengan un horario laboral flexible de acuerdo con las circunstancias propias de cada caso. En concordancia, se hará lo propio con el sistema de teletrabajo u otras formas de trabajo a distancia para las personas en estas condiciones. (...).</i></p> |
| 2015 | <p>Numerales 1° y 6° del capítulo IV del ACTA FINAL DEL ACUERDO COLECTIVO RESULTANTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LAS ASOCIACIONES SINDICALES DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO:</p> <p><i>"(...) 1. La administración adelantará los trámites respectivos a efectos que la Defensoría del Pueblo cuente con un estatuto de la carrera administrativa especial. (...)</i></p> <p><i>6. La administración de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, realizará un plan piloto dentro del año siguiente a la suscripción del presente acuerdo, iniciando con aquellos servidores con discapacidad y movilidad reducida, y en los cargos que por su naturaleza puedan ser susceptibles de teletrabajo, de acuerdo a las circunstancias específicas de cada caso, previo estudio y atendiendo a las necesidades del servicio.</i></p> |



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

| | |
|--|--|
| | <i>Conforme al resultado obtenido, reglamentará la implementación de esta modalidad. (...)</i> |
|--|--|

Quinta: Se solicita que el despacho del señor Defensor del Pueblo, reglamente la modalidad del Trabajo en Casa, observando entre otros, los lineamientos y elementos de la Circular No. 0021 de 2020 del Ministerio del Trabajo, de la Circular Externa No. 100-009 de 2020, expedida por el Ministro de Salud y Protección Social, Ministro de Trabajo, y por el Director del DAFP, y de la OIT:

Esta petición se hace necesaria en la medida en que hemos recibido inquietudes de parte de nuestros asociados en el siguiente sentido:

- Se estaría dando lugar a la comisión de hechos de los cuales se podrían desprenderse modalidades de acoso laboral debido a que los Defensores Regionales y compañeros de trabajo, imparten instrucciones y realizan comunicaciones por fuera del horario laboral.
- Se estaría desconociendo el contexto sociofamiliar de las servidoras y los servidores públicos.
- Desconocimiento de la limitación de recursos que implica el trabajo desde casa, pues hay varios casos en los que en una sola vivienda se cuenta de un solo equipo de cómputo el cual debe ser compartido por dos o más personas del núcleo familiar para el desarrollo de actividades laborales y académicas.
- Solicitud de múltiples informes y asignación de múltiples tareas y actividades adicionales a las a la carga laboral ordinaria.
- Múltiples criterios del nivel directivo de la Entidad para hacer seguimiento al trabajo desde casa.
- Fallas en los sistemas de información de la Entidad, particularmente en el Sistema de Gestión Documental –ORFEO.
- Temor por el inicio de eventuales procesos disciplinarios relacionados con hechos ocurridos y presentados en el marco del trabajo desde casa, y que a juicio del superior inmediato y de la Oficina de Control Interno tengan alcance disciplinario, ante lo cual se hace necesario contar con reglas uniformes y



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

claras que permitan ejercer los derechos a la defensa y debido proceso en condiciones de seguridad jurídica.

Sobre esta modalidad la Circular No. 0021 de 2020 del Ministerio del Trabajo, expone lo siguiente:

“1.Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en Casa que: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria. (...).”

Por su parte, en el capítulo A) de la Circular Externa No. 100-009 de 2020, expedida por el Ministro de Salud y Protección Social, Ministro de Trabajo, y por el Director del DAFP, se establece como gran protocolo que debe implementar las Entidades , el de seguir con el trabajo en casa, priorizado en el **Decreto 491 de 2020** servidores y contratistas podrán seguir desempeñando sus funciones y obligaciones de manera remota y a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y que se debe caracterizar, a iniciativa de los servidores y contratistas, a las personas con enfermedades preexistentes y que pueden ser un factor de riesgo de contagio por COVID-19. Para esos casos, la circular recomienda mantener el trabajo en casa, incluso, si no hay aislamiento obligatorio.

De igual manera, la circular externa, pide implementar mecanismos de seguimiento al desempeño de las funciones y obligaciones de los servidores y contratistas con el objetivo de optimizar los procesos de la gestión pública. También se debe promover estrategias internas de comunicación para el respeto de la jornada laboral y la importancia de armonizar la vida laboral con la familiar.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Finalmente, la OIT en su informe titulado **“Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante Conferencia Internacional del Trabajo 109ª reunión, 2020”**, ha considerado lo siguiente:

- “(...) 623. La definición proporcionada en la legislación en algunos países es amplia, y abarca diferentes situaciones que van más allá del ámbito de aplicación del Convenio, como alternar el trabajo entre los locales del empleador y el hogar⁸⁴⁵. La Comisión considera que, en tales casos, el régimen jurídico aplicable al trabajo realizado en los locales del empleador también se aplica al trabajo realizado en el domicilio. (...)” (p.252).
- “(...) 627. La Comisión considera que, en la medida en que el trabajo en plataformas digitales o el trabajo colaborativo en plataformas digitales se lleve a cabo en el domicilio o en un lugar distinto de los locales del empleador regularmente y a cambio de una remuneración, podría cumplir las condiciones para ser considerado una forma de trabajo a domicilio regular y, como tal, podría estar cubierto por las disposiciones del Convenio. (...)” (p.254).
- “(...) 632. La Comisión recuerda que el principal objetivo del Convenio es la adopción, aplicación y revisión de una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, y a promover en la medida de lo posible la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados. La Comisión recuerda que, si bien la política debe abordar específicamente la situación de los trabajadores a domicilio, no es necesario que sea una política independiente, y que puede formar parte de una política nacional más amplia que cubra a todos los trabajadores, o ser un capítulo de la misma. En relación con esto, la Comisión subraya los estrechos vínculos que existen entre los objetivos del Convenio núm. 122 sobre la política de empleo, la Recomendación núm. 204 sobre la transición a la economía formal y los instrumentos sobre el trabajo a domicilio, en particular con respecto a la adopción de una política nacional. (...)” (p.255).
- “(...) 636. La Comisión subraya la importancia de aclarar la situación laboral de los trabajadores a domicilio, a fin de asegurar que ejerzan plenamente sus derechos. En relación con esto, la Comisión considera que la condición de dependencia es un elemento importante que debe tomarse en consideración. Sin embargo, recuerda que el Convenio núm. 177 es aplicable a todos los casos en los que los trabajadores a domicilio trabajan sujetos a alguna forma de dependencia económica, incluidos los trabajadores de la economía informal. Los únicos trabajadores a domicilio que están



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

excluidos específicamente de la cobertura del Convenio son aquellos que, de conformidad con el artículo 1, a), en resumen, tienen el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerados como trabajadores independientes en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. La cobertura del Convenio no se limita a los trabajadores que tienen claramente una relación de trabajo y, tal como indica el artículo 2, se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio. Así pues, los instrumentos son herramientas útiles para ayudar a los trabajadores en la transición de la economía informal a la economía formal.

- *637. Una vez establecido que los trabajadores están cubiertos por el Convenio, la Comisión estima que deberían adoptarse medidas con miras a promover, tal como se prevé en el artículo 4, en la medida de lo posible, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, con el propósito de mejorar sus condiciones de trabajo. La Comisión estima que deberían adoptarse medidas a nivel nacional para facilitar la determinación de la situación laboral de los trabajadores a domicilio. A este respecto, también podrían tenerse en cuenta las disposiciones de la Recomendación núm. 198 con objeto de determinar los trabajadores a domicilio que tienen una relación de trabajo. (...)" (p.255-256).*

Conclusiones comunes sobre las peticiones de aprobar el Teletrabajo y de reglamentar el trabajo desde casa en la Defensoría del Pueblo y a partir de los elementos de OIT:

La OIT, ha comunicado que quienes trabajan a distancia por lo general lo hacen en periodos breves de uno o dos días a la semana, pero el riesgo de contraer el virus ha impuesto ahora esta forma de trabajo a tiempo completo a muchos trabajadores. Quienes realizan un trabajo compatible con el teletrabajo deberían tener derecho a hacerlo mientras dure esta crisis, incluso quienes tienen un empleo temporal y los pasantes.

Ha dicho además que el teletrabajo no es adecuado en toda circunstancia o para todo tipo de puestos, pero no obstante, si se practica correctamente, puede ser un componente importante de la respuesta a la pandemia del COVID-19, detallando a continuación unos cuantos consejos prácticos para hacer más efectivo el trabajo a distancia:

- **Respaldo de los directivos:** Desde los altos directivos hasta los supervisores principales. Las investigaciones han demostrado que la resistencia de los directivos al teletrabajo es un importante obstáculo para que esta práctica sea



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

eficaz. Dirigir eficazmente a quienes trabajan a distancia exige un enfoque de gestión basado en los resultados. Ello supone definir metas, objetivos y tareas, y luego supervisar y hablar de los progresos, sin imponer excesivas presentaciones de informes. Puesto que en este momento muchas escuelas y guarderías están cerradas, cabe realizar algunos ajustes a las metas de rendimiento de quienes trabajan a distancia y tienen responsabilidades de cuidados.

- Herramientas y formación apropiadas: Esto incluye tener acceso al equipo adecuado, como un ordenador portátil y aplicaciones para teletrabajar, asistencia técnica suficiente, y formación, tanto para los directivos como para quien trabaja a distancia. Dado el riesgo real de aislamiento social vinculado al teletrabajo a tiempo completo, debe hacerse todo lo posible para que el/la trabajador(a) permanezca en contacto con los supervisores, los colegas y la institución en su conjunto.
- Expectativas claras: Es necesario que todas las partes sepan qué se espera de los que trabajan desde sus casas, sus condiciones de empleo, su disponibilidad horaria, y cómo supervisar la evolución e informar de los resultados. Por ejemplo, es esencial establecer reglas básicas claras sobre cuándo el personal tiene o no tiene que estar disponible para trabajar; y respetarlas
- Poder controlar su tiempo: El teletrabajo puede ofrecer flexibilidad a los trabajadores para hacer sus tareas en el horario y el lugar que más les convenga, siempre y cuando permanezcan a disposición en el horario normal de trabajo de la institución. Esta flexibilidad es esencial para que el teletrabajo sea eficaz, pues permite a quien trabaja a distancia programar su trabajo remunerado en función de sus responsabilidades personales, como cuidar de los hijos, de padres de edad avanzada, o de familiares enfermos.
- Una estrategia personal para trabajar mejor: Aunque las expectativas estén claras, es fundamental que quien trabaje a distancia pueda crear su estrategia personal para gestionar eficazmente la frontera entre el trabajo remunerado y la vida personal. Esto incluye delimitar un espacio de trabajo tranquilo y poder desconectar en horarios específicos reservados al descanso y a la vida personal.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

- La confianza: El “pegamento” que sujeta la estructura. Los directivos, quienes trabajan a distancia y sus colegas deben confiar los unos en los otros. Sin eso, el teletrabajo no puede ser eficaz.

Sexta: Se sugiere a la Entidad/empleador que revise la pertinencia de contar con un programa de vacunación en el ámbito laboral para las trabajadoras y los trabajadores de la Defensoría del Pueblo, gestionando lo pertinente ante las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios-EAPB:

La vacunación de los trabajadores en la propia Entidad tiene una justificación económica y sociosanitaria, basándose principalmente en las orientaciones que marcan las actuales políticas en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales en el lugar del trabajo.

Para facilitar la prevención de determinadas enfermedades a las que pueden estar expuestos las trabajadoras y los trabajadores se deben organizar programas de vacunación.

Existen determinados riesgos biológicos que pueden ser la causa de enfermedades transmisibles (infecciosas o parasitarias) que son consideradas como enfermedades profesionales.

Fundamentos para la Vacunación en la Entidad:

- Proteger a las trabajadoras y a los trabajadores del riesgo de padecer determinadas enfermedades transmisibles.
- Evitar que las trabajadoras y los trabajadores sean fuentes de contagio de enfermedades transmisibles para otros trabajadores o para la comunidad.
- Prevenir enfermedades infecciosas en las trabajadoras y los trabajadores que estén inmunocomprometidos o padezcan patologías crónicas (cardíacas, pulmonares, renales, entre otras), lo que sería un riesgo grave para ellos.
- Evitar el ausentismo por bajas laborales, como consecuencia de enfermedades adquiridas por las trabajadoras y los trabajadores en el desempeño de sus funciones.
- Evitar muertes que se produzcan como consecuencia de enfermedades infecciosas.
- Evitar enfermedades infecciosas que puedan evolucionar a la cronicidad.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

¿Qué trabajadores se deben vacunar?

- Aquellos que por su profesión estén expuestos a riesgos biológicos.
- Aquellos especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
- Aquellos que precisen viajar a zonas geográficas que sean endémicas en alguna enfermedad.
- Aquellos que desarrollen su trabajo en lugares donde, debido a la concentración de personas, determinadas enfermedades sean más fácilmente propagables.

Vacunas que se deben aplicar a todas las trabajadoras y los trabajadores:

- **GRIPE:** Esta vacunación se justifica por el gran número de horas de trabajo perdidas por esta causa y su incidencia en nuestro medio. Se deberían vacunar especialmente aquellos trabajadores con un mayor riesgo de patología respiratoria infecciosa o favorecida por el ambiente de trabajo (ambiente pulvígeno, humedad relativa muy baja, temperaturas extremas, ventilación forzada).
- **TÉTANOS:** Es importante sobre todo en trabajadores que realicen funciones predominantemente manuales y operativas, donde se producen heridas y, en general, cualquier lesión por pequeña que ésta sea. La pauta de vacunación debe comenzar al ingreso del trabajador en la empresa, en el momento del primer reconocimiento. En caso de estar vacunado se deben aplicar dosis de recuerdo cada 10 años. Los responsables de Salud Laboral deben proporcionar una tarjeta donde se indiquen las dosis y fechas de vacunación.

Vacunas que se deben aplicar de forma específica según el tipo de actividad:

- **HEPATITIS B:** La hepatitis B puede tener consideración de enfermedad profesional y/o accidente de trabajo, por lo que es responsabilidad de la empresa fijar la estructura de organización para prevenirla en su ámbito y establecer las medidas de prevención de ésta, incluyendo un programa de vacunación.
- **HEPATITIS A:** Se recomienda el uso en trabajadores que deban viajar a zonas endémicas.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Claves de un programa de Vacunación:

- Conocer el estado de inmunización de todo el personal, prestando especial atención a los nuevos trabajadores.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos de exposición a determinados agentes biológicos, así como de los riesgos y beneficios de la profilaxis de la vacunación recomendada.
- Administrar las vacunas recomendadas.
- Administrar vacunas post-exposición, inmunoglobulinas.
- Controlar el riesgo de exposición en relación con el programa de inmunización seguido en cada empresa.
- Establecer normas de restricciones laborales y tratamiento de los trabajadores no inmunizados después de la exposición a enfermedades transmisibles que lo requieran.
- Crear un sistema de registro de las vacunas administradas y de cualquier reacción adversa significativa relacionada con la vacunación.

Séptima: La ASDEP, reitera una vez más que en todas las actuaciones de la administración/empleador de la Defensoría del Pueblo, no se pierda de vista la esencia de lo humano: aplicación del principio *pro homine*.

Somos conscientes que la función pública está al servicio del Estado y de la comunidad, esto es, al servicio del interés general, y que las actuaciones de las autoridades administrativas deben ceñirse a las formas y ritualidades propias del debido proceso administrativo, como un desarrollo del principio de legalidad, sin embargo, consideramos que en la resolución de casos como el aquí expuesto, debe darse aplicación al principio *pro homine*.

Este último, está reconocido en el artículo 5° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establece: “1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él. 2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”.

Por su parte, la Corte Constitucional ha el principio *pro homine* como un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o a su suspensión extraordinaria. Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, ***estar siempre a favor del hombre***.

La Corporación en cita en varias oportunidades (Ver por ejemplo, las Sentencias C-551 de 2003, C-817 y C-1056 de 2004, C-148 de 2005 y C-187 de 2006.) se ha pronunciado sobre la aplicabilidad de este principio en materia de interpretación de los derechos fundamentales y los derechos humanos. Así por ejemplo en la Sentencia C-1056 de 2004, M.P. Clara Inés Vargas Hernández, se señaló:

*“De otra parte es necesario tener en cuenta además que de acuerdo con el artículo 5° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, siempre habrá de preferirse la hermenéutica que resulte menos restrictiva de los derechos establecidos en ellos. Cláusula de favorabilidad en la interpretación de los derechos a que aluden los tratados de derechos humanos conocida también como principio **pro homine**, que tanto la jurisprudencia de la Comisión Interamericana como de la Corte Constitucional ha aplicado en repetidas ocasiones.*

La Corte Constitucional ha hecho referencia en efecto a dicha cláusula de favorabilidad en la interpretación de los derechos humanos en relación con la interpretación de los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia y su aplicación frente a los mandatos constitucionales y ha señalado que frente a aquellos prevalecen las normas contenidas en la Constitución cuando ellas ofrecen mayores garantías de protección de los derechos de las personas.

Así por ejemplo en la Sentencia C-251 de 1997 en la que la Corte hizo la revisión constitucional del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988, y de la Ley



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

aprobatoria No. 319 del 20 de septiembre de 1996, por medio de la cual se aprueba dicho Protocolo, se señaló lo siguiente:

“14- El artículo 4º consagran una regla hermenéutica que es de fundamental importancia, pues señala que no podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, invocando como pretexto que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado. Esta regla interpretativa ha sido denominada por la doctrina como la cláusula de favorabilidad en la interpretación de los derechos humanos, según la cual, en caso de conflictos entre distintas normas que consagran o desarrollan estos derechos, el intérprete debe preferir aquella que sea más favorable al goce de los derechos. Esta regla, cuya constitucionalidad y carácter vinculante en el ordenamiento colombiano ya ha sido reconocida por esta Corte en relación con otros convenios de derechos humanos, muestra además que el objeto del presente Protocolo no es disminuir sino aumentar las protecciones brindadas a los derechos económicos, sociales y culturales.

15- En ese mismo orden de ideas, la Corte coincide con algunos de los intervinientes que señalan que, en virtud de la cláusula de favorabilidad en la interpretación de los derechos humanos, el artículo 5º no puede ser entendido como una norma que autoriza restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, si en otros instrumentos internacionales, o en la propia Constitución, tales derechos no tienen restricciones. Por ello, esta Corporación considera que este artículo está consagrando garantías suplementarias en relación con la eventual limitación de los derechos previstos en el Protocolo, puesto que señala que ésta sólo podrá efectuarse por normas legales, que tengan una finalidad particular, como es preservar el bienestar general dentro una sociedad democrática, y siempre y cuando se respete el contenido esencial de esos derechos. En tal entendido, la Corte considera que estas normas son exigibles.”.

En este orden de ideas, los jueces deben propender por la hermenéutica que resulte menos restrictiva de los derechos, pues se trata de garantizar que, en cada caso, la interpretación de las disposiciones jurídicas en materia sancionatoria o anulatoria se lleve a cabo sin acudir a criterios extensivos o analógicos, y tome en cuenta el principio de legalidad, y en últimas, de acuerdo con los criterios “pro-homine”, derivados de la filosofía humanista que inspira el constitucionalismo colombiano.



JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Agradecemos su atención, así como informarnos acerca de la atención y trámite brindados por la administración/empleador a la presente petición, solicitando además que el presente documento haga parte del informe de empalme que se entregue a la nueva o al nuevo Defensor del Pueblo que se elija a partir del 1° (primero) de septiembre de 2020.

Atentamente,

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL ASDEP

MARTHA CECILIA REINA GOMEZ
Presidenta Nacional Asociación Nacional de Servidores Públicos de la
Defensoría del Pueblo ASDEP

Copia: Trabajadoras y Trabajadores de la Defensoría del Pueblo.

Anexo: N/A.

Proyectó: Mauricio H. Vicepresidente Nacional de ASDEP.

Revisó: Presidencia de ASDEP

Archivado en: