

COMUNICACIÓN INTERNA



EMPRESA DE  
RENOVACIÓN Y DESARROLLO  
URBANO DE BOGOTÁ  
Transformamos ciudad



No: 2020400009443 Folios: Anexos: Fecha:  
13/03/2020 3:31pm Cód verif: d0955 Remitente:  
MARGARITA ISABEL CORDOBA GARCIA MCO

Para : Servidores públicos y Contratistas

De : Subgerente de Gestión Corporativa

Asunto : Reglamentación Comunicación Interna 2020400009293.  
Medidas y Recomendaciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias.

Cordial saludo.

En cumplimiento a la Circular 024 de 2020 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en la cual se establecen los lineamientos distritales para la contención del virus COVID-19 en entidades y organismos distritales en el marco del Decreto Distrital 081 de 2020, se reglamenta al interior de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C, el trabajo en casa establecido en la comunicación interna 2020400009293, el cual se denominará "Teletrabajo extraordinario", en los siguientes términos:

## 1. TELETRABAJO EXTRAORDINARIO

Se concederá teletrabajo extraordinario a los servidores públicos de la Empresa de acuerdo a los siguientes lineamientos:

### 1.1. CASOS EN LOS QUE APLICA

#### a. Teletrabajo extraordinario durante catorce (14) días calendario

- Personas que recientemente hayan llegado de algún país con incidencia de casos COVID-19.
- Los que hayan estado en contacto con pacientes diagnosticados con COVID-19.
- Aquellos que presenten síntomas de respiración leve o moderada, fiebre, tos persistente, secreciones nasales o malestar general. En este caso, el término de teletrabajo extraordinario no puede superar catorce (14) días, e incluso, puede ser inferior a dicho término conforme el servidor lo acuerde con su superior jerárquico.

En estos tres casos, el servidor debe reincorporarse al vencimiento del termino según corresponda, a excepción de aquellos que tengan incapacidad médica.

**Nota:** Estos casos también aplican para los contratistas de prestación de servicios que presenten estas mismas condiciones, por lo cual, ellos y sus supervisores, deberán coordinar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales evitando el desplazamiento a las instalaciones de la Empresa.

#### b. Teletrabajo extraordinario ininterrumpido

- Los mayores a sesenta (60) años.
- Quienes posean enfermedades de alto riesgo.
- Mujeres en estado de gestación.

Para estos casos el teletrabajo extraordinario será ininterrumpido durante todos los días hábiles y dentro

de la jornada laboral, acordando con el superior jerárquico **por lo menos** una reunión presencial cada semana.

**Nota:** Estos casos también aplican para los contratistas de prestación de servicios que presentan estas mismas condiciones, por lo cual, ellos y sus supervisores, deberán coordinar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales evitando el desplazamiento a las instalaciones de la Empresa.

### c. En los demás casos

Para el caso de los demás servidores públicos que no presenten las condiciones señaladas en los literales a y b, el Superior Jerárquico acordará el teletrabajo extraordinario, máximo tres (3) días a la semana, según los siguientes criterios:

- Características funcionales del empleo
- Número de servidores en la dependencia
- No afectación del servicio
- Condiciones para teletrabajar en el lugar del domicilio

Una vez los Jefes de Dependencia determinen los servidores públicos que deben asistir a la Empresa para garantizar la continuidad del servicio, estos harán parte de las medidas de horarios flexibles establecidas en la comunicación interna No. 20204000009293 del 12 de marzo de 2020.

**Nota:** En todo caso, se debe garantizar por cada día, que la tercera parte de los servidores que conforman su área, se encuentren bajo la condición de teletrabajo extraordinario.

## 1.2 PROCEDIMIENTO Y RESPONSABILIDADES

- a. Para la autorización del Teletrabajo Extraordinario, los jefes de dependencia deberán informar a la Subgerencia de Gestión Corporativa, a más tardar el 17 de marzo de 2020 mediante comunicación interna, los acuerdos de teletrabajo establecidos con los trabajadores.
- b. La Subgerencia de Gestión Corporativa expedirá la Resolución por la cual se autoriza el teletrabajo extraordinario.
- c. La Subgerencia de Gestión Corporativa realizará el reporte a la ARL de los servidores a quienes se les conceda el teletrabajo extraordinario.
- d. Los Jefes de dependencia, definirán las condiciones y los instrumentos de seguimiento y verificación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales, en todo caso deberá preverse la existencia de canales de comunicación permanente (correo electrónico, videoconferencia, aplicación de trabajo colaborativo, chat y/o teléfono) durante la jornada laboral para permitir el contacto entre el empleado y su superior jerárquico y/o sus compañeros de trabajo.
- e. Semanalmente, los superiores jerárquicos deberán definir con cada servidor al que se le haya reconocido la calidad de teletrabajador extraordinario, los productos diarios que deberán ser reportados al final de cada jornada, para lo cual trabajador deberá diligenciar el formato **FT-72 Plan de actividades - Teletrabajo V1** publicado en la EruNet MIPG Proceso Gestión del Talento

Humano, y presentar para aprobación a su superior jerárquico, al finalizar cada semana se verificará el cumplimiento.

- f. Para que los teletrabajadores extraordinarios, puedan acceder a los sistemas de información institucionales (Erudita, JSP7, GLPI y Carpetas compartidas) deberán diligenciar el formato **FT-71 Solicitud de usuario VPN V1**, entregarlo a la Subgerencia de Gestión Corporativa - Sistemas, quien les dictará la capacitación necesaria para configurar el uso y acceso, en los horarios establecidos por la Subgerencia.

**Nota:** Por tratarse de una medida preventiva de carácter temporal y excepcional en virtud de un asunto de salud pública, la Empresa no asumirá gastos asociados al consumo de energía, telefonía e internet en el domicilio del teletrabajador extraordinario.

## 2. OTRAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

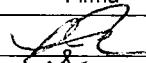
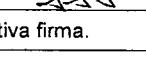
- No se concederán comisiones al exterior o al interior del país cuando estas últimas impliquen desplazamientos aéreos. En casos excepcionales esta restricción podrá ser revisada por la Subgerencia de Gestión Corporativa.
- Se insta a todos los servidores públicos, trabajadores y contratistas de la Empresa cumplir de manera estricta las recomendaciones y medidas establecidas en la comunicación interna 20204000009293 y las que establezcan las autoridades competentes, para disminuir la propagación rápida y masiva del COVID-19, las cuales serán comunicadas por la Oficina Asesora de Comunicaciones.

Las medidas adoptadas en la presente Comunicación y la Comunicación Interna 20204000009293 del 12 de marzo de 2020, estarán vigentes hasta tanto se disponga lo contrario, por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor y lo informe al interior de la Empresa la Subgerencia de Gestión Corporativa.

Cordialmente,

  
**NORA ALEJANDRA MUÑOZ BARRIOS**  
 Subgerente de Gestión Corporativa

Anexos: Circular 024 de 2020 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá "Lineamientos distritales para la contención del virus COVID-19 en entidades y organismos distritales en el marco del Decreto Distrital 081 de 2020"

	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma
Elaboró:	María Clara Rodríguez González	Contratista	Subgerencia de Gestión Corporativa	
Revisó:	Juan Sebastián Rodríguez Vergara	Contratista	Subgerencia de Gestión Corporativa	
Aprobó:	Juan Sebastián Rodríguez Vergara	Contratista	Subgerencia de Gestión Corporativa	
Los(as) arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el presente documento y lo presentamos para su respectiva firma.				

CIRCULAR N° 024

**Para:** SECRETARIOS/AS DE DESPACHO, DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, GERENTES/AS, PRESIDENTES/AS, DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS, UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES, EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL DISTRITO, SOCIEDADES DE ECONOMÍA MIXTA, SOCIEDADES PÚBLICAS, EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO.

**De:** SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.

**Asunto:** LINEAMIENTOS DISTRITALES PARA LA CONTENCIÓN DEL VIRUS COVID-19 EN ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES EN EL MARCO DEL DECRETO DISTRITAL 081 DE 2020.

El 30 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote COVID-19 como una emergencia de Salud Pública de importancia internacional y el 11 de marzo del mismo año, esa organización elevó a categoría de pandemia global ese virus. Ante la presencia de tres casos confirmados en la ciudad, la Alcaldesa Mayor expide el Decreto Distrital 081 de 2020 por el cual se adoptan medidas sanitarias y acciones transitorias de policía para la preservación de la vida y mitigación del riesgo.

Para dar cumplimiento al Decreto mencionado, es necesario avanzar en la adopción de medidas temporales y excepcionales de carácter preventivo para los ambientes laborales públicos de Bogotá, D.C. Por lo anterior, las entidades y organismos distritales deberán adoptar los siguientes lineamientos:

## 1. TELETRABAJO EXTRAORDINARIO.

### 1.1 Condiciones para reconocer la calidad de teletrabajador extraordinario.

El Teletrabajo Extraordinario es una medida transitoria y excepcional de carácter preventivo. Se autorizará en los siguientes casos:

Cra 8 No. 10 - 65  
Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195





- a) Servidores públicos que recientemente hayan llegado de algún país con incidencia de casos de COVID-19; deberá concederse por 14 días calendario, continuos.
- b) Cuando un servidor público haya estado en contacto con pacientes diagnosticados con COVID-19; deberá concederse por 14 días calendario, continuos.
- c) Cuando el servidor presente sintomatología respiratoria leve o moderada, fiebre, tos persistente, secreciones nasales o malestar general; deberá acordar con su superior la aplicación del teletrabajo extraordinario, conviniendo el tiempo de duración de la medida que no podrá superar 14 días calendario, continuos.

Para estos tres casos, la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo extraordinario se realizará en días hábiles y dentro de la jornada laboral que haya dispuesto cada entidad.

Al término del plazo conferido, el servidor público deberá reincorporarse a su lugar de trabajo, excepto si acredita incapacidad médica.

- d) Servidores mayores de sesenta (60) años, personas con enfermedades de alto riesgo o mujeres en estado de gestación. Se autorizará de manera ininterrumpida para todos los días hábiles y dentro de la jornada laboral, hasta tanto esté vigente la presente circular. En todo caso, estos servidores deben acordar con su superior inmediato por lo menos una reunión presencial a la semana.
- e) Con los servidores públicos que no estén en las situaciones previstas en los literales anteriores, se deberá acordar la modalidad de teletrabajo extraordinario para un máximo de 3 días hábiles a la semana, tomando en cuenta los siguientes criterios:
  - o Características funcionales del empleo.
  - o Número de servidores públicos en la dependencia.
  - o No afectación del servicio.
  - o Condiciones para teletrabajar en el lugar de domicilio.

Los jefes de dependencia diseñarán la estrategia de teletrabajo extraordinario para su área, garantizando que cada día hábil una tercera parte de los servidores estén teletrabajando.

## **1.2 Consideraciones Generales del Teletrabajo Extraordinario.**

Con el objetivo de garantizar la efectividad de esta medida, las entidades y organismos distritales deberán observar los siguientes aspectos:

- a) Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la expedición de esta circular, cada jefe de dependencia deberá informar a los responsables de talento humano los acuerdos de teletrabajo extraordinario pactados con los servidores del área, tomando en cuenta lo establecido en el numeral 1.1. de la presente circular.
- b) Con base en el literal anterior, las áreas de talento humano prepararán para la firma del nominador un acto administrativo donde se reconozca la calidad de teletrabajador extraordinario.
- c) La entidad, a través de las oficinas de talento humano o quienes hagan sus veces, deberá reportar a la ARL la información de los servidores que se les ha concedido teletrabajar de manera extraordinaria.
- d) La Entidad u organismo definirá las condiciones y los instrumentos de seguimiento y verificación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales. En todo caso, deberá preverse la existencia de canales de comunicación permanente (correo electrónico, videoconferencia, aplicación de trabajo colaborativo, chat y/o teléfono) durante la jornada laboral para permitir el contacto entre el empleado y su superior jerárquico y/o sus compañeros de trabajo.
- e) Semanalmente, los superiores jerárquicos deberán definir con cada servidor al que se le haya reconocido la calidad de teletrabajador extraordinario, los productos diarios que deberán ser reportados al final de cada jornada.



- f) Por tratarse de una medida preventiva de carácter temporal y excepcional en virtud de un asunto de salud pública, las entidades u organismos distritales no asumirán gastos asociados al consumo de energía, telefonía e internet en el domicilio del teletrabajador extraordinario.
- g) En relación con los literales d y e, del numeral 1.1. de esta Circular, no se podrá acordar teletrabajo extraordinario con aquellos servidores del sector Salud, servidores de otros sectores que de acuerdo con la naturaleza de sus empleos tengan la responsabilidad de afrontar acciones tendientes a mitigar los riesgos generados por la condición epidemiológica originada por el COVID 19, aquellos que tengan la responsabilidad de atender emergencias que impliquen riesgo para la integridad de las personas o quienes tienen la responsabilidad de prestar servicios directos a la ciudadanía.

## 2. HORARIOS FLEXIBLES

Una de las medidas de carácter preventivo de manera temporal y excepcional que contempla el Decreto 081 del 12 de marzo de 2020, es adoptar horarios flexibles con el fin de tener menos concentración de trabajadores en los lugares de trabajo, una mejor circulación del aire y menor concurrencia y aglomeración de la ciudadanía en el sistema de transporte masivo durante las horas pico. Las Entidades Públicas del nivel central del Distrito Capital podrán organizar en tres (3) turnos de trabajo, la jornada laboral de los servidores, de acuerdo con las disposiciones del Decreto N° 084 del 12 de marzo de 2020.

## 3. OTRAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

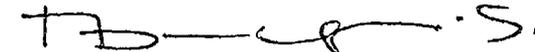
Las entidades y organismos distritales deberán implementar las siguientes acciones:

- a) No se concederán comisiones al exterior o al interior del país cuando estas últimas impliquen desplazamientos aéreos. En casos excepcionales esta restricción podrá ser revisada por la Secretaria General.

- b) La entidad debe instar a sus servidores públicos, trabajadores y contratistas a cumplir de manera estricta con todas las medidas que expidan las autoridades competentes para disminuir la propagación rápida y masiva del COVID 19.
- c) Los contratistas de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión que se encuentren en las condiciones descritas en los literales a), b), c) o d) del numeral 1.1. de la presente circular, deben coordinar con el supervisor del contrato el cumplimiento de las obligaciones contractuales evitando el desplazamiento a las instalaciones de la entidad.

Las medidas adoptadas a través de la presente circular estarán vigentes hasta tanto se disponga lo contrario por parte de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Cordialmente,



MARGARITA BARRAQUER SOURDIS

Secretaria General

Proyectó: Nidia Rocío Vargas – Directora del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital DASCD   
Oscar Guillermo Niño del Río – Director Distrital de Desarrollo Institucional   
Annis Esther Jaramillo – Directora de Talento Humano

Revisó y Aprobó: Luz Karime Fernández Castillo – Jefe Oficina Asesora de Jurídica   
Gloria Patricia Rincón Mazo – Subsecretaria Técnica 