



EL RAYO



SUBDIRECTIVA REGIONAL **BOGOTÁ CUNDINAMARCA**

SMARTPHONE CORPORATIVO

Las empresas del grupo ENEL han estado impulsando la entrega a sus trabajadores de celulares corporativos...

(ES IMPORTANTE RECALCAR QUE NO ES OBLIGATORIO RECIBIRLO, LO QUE SI ES OBLIGATORIO ES LA AUTENTICACION)

...Y además instalar la aplicación Microsoft Authenticator, esto debido a las nuevas formas de trabajo y lo más importante que es la protección de datos e información ante posibles ataques o fraudes de identidad; la entrega de este equipo viene acompañada de un acta de compromiso de cuidado y protección del equipo y un eventual pago por descuido, uso indebido o malos tratos.

LA PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS, UN REFERENTE OBLIGADO EN EL AMBITO EMPRESARIAL

La información constituye uno de los activos más importantes de cualquier organización, es por eso por lo que día a día se implantan medidas preventivas destinadas a preservar y proteger la confidencialidad e integridad de la información, por lo tanto, la seguridad de la información resguardará los datos que están a disposición del sistema de cada empresa y mantendrá el acceso limitado únicamente a los usuarios con autorización.

RECOMENDACIONES A LOS TRABAJADORES QUE ACEPTARON RECIBIR EL SMARTPHONE

USO ADECUADO DE LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

Artículo 58 CST “obligaciones especiales del trabajador” Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados.



Artículo 59 CST “prohibiciones a los empleadores” Prohíbe descontar sumas al trabajador sin la autorización expresa de este y señala una serie de excepciones entre las que NO está el descuento por daños o perjuicios causados por el trabajador.

Artículo 149 CST “retención, deducción y compensación de salarios”

Establece que el patrono no puede deducir retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial, por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramienta o útiles de trabajo, indemnización por daños ocasionados a los locales, maquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas y averías de elementos de trabajo.

Artículo 62 CST “terminación del contrato por justa causa”

Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo”



Aquí se entra a calificar la culpa, el dolor, la intención frente a las acciones del trabajador relacionadas con los perjuicios producidos a los elementos de trabajo.

En toda actividad o empresa las herramientas y equipos se dañan o se pierden y es importante determinar la causa y origen de estas situaciones.

Para evitarnos estos inconvenientes recomendamos al personal que recibió este teléfono corporativo darle un uso correcto y cuidado del equipo.

LA DESCONEXION DIGITAL

Es muy importante este punto, ya que es un derecho a no contestar videollamadas, email, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación **FUERA DE SU HORARIO LABORAL**, el empleador debe garantizar el goce efectivo del tiempo libre y la intimidad personal o familiar. La intromisión de los jefes llamando al trabajador al teléfono corporativo, mandándole mensajes de WhatsApp, correos electrónicos por fuera de la jornada laboral **ES UNA VULNERACION DEL EMPLEADOR DEL TIEMPO DE TRABAJO**.

TRABAJADORES QUE NO ACEPTARON RECIBIR EL SMARTPHONE

Como lo manifestamos al principio, no es obligatorio recibir el teléfono corporativo, pero lo que si es obligatorio es la autenticación, que son los permisos que se requieren para abrir las aplicaciones internas de la compañía ya que es necesario conocer y verificar quienes somos para facilitarnos la información y darnos acceso o impedirlo al no poder demostrarlo.

Hay que bajar la App Microsoft Authenticator, esta pide una contraseña y cuando introducimos el valor correcto, se envía una notificación al teléfono configurado en la

forma de un SMS, este mensaje de texto no tiene ningún valor y no va a afectar el plan de datos que tiene cada trabajador.

La Empresa Grupo de Energía de Bogotá no va a suministrar teléfonos corporativos a sus trabajadores, les recomienda bajar la App para que los usuarios demuestren su identidad

PROTOCOLO PARA EL RETORNO DE LOS TRABAJADORES VULNERABLES A LAS SEDES OPERATIVAS O ACTIVIDADES DE CAMPO

Como recomendaciones generales cuando inició la emergencia sanitaria por COVID-19, los trabajadores que presentaban morbilidades médicas eran los que tenían mayor riesgo de enfermarse gravemente y fueron enviados a realizar trabajo en casa para garantizar el cuidado de su salud.

El trabajo en casa es una modalidad temporal que se establece por situaciones excepcionales que no permiten la realización de las labores en las instalaciones de la empresa, esta modalidad estaba ligada en un principio a la Emergencia Sanitaria y las resoluciones del Ministerio de Salud y Protección Social, con el fin de dar garantía a la protección de la vida; ahora esto cambió a raíz del plan de vacunación (minimizó el riesgo de casos graves y brindar cierta protección contra las nuevas variantes) la vigencia será de hasta tres meses, prorrogables por otro periodo igual o hasta que las condiciones permitan regresar de manera presencial.

La Compañía ha establecido una guía para el manejo de retorno laboral de los trabajadores, primero que todo el esquema de vacunación completo (mono o dos dosis); segundo los exámenes médicos; definición lugar de trabajo y la reinducción virtual de los protocolos preventivos.

RESPONSABILIDADES POR CARGO EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

En este tema la Organización Sindical ha sido insistente en los espacios de Comités Laborales tanto de Codensa como de Emgesa que las responsabilidades en los sistemas de Gestión deben ser separadas y sean acordes a los cargos, en el documento que presenta la Empresa UNIFICA las responsabilidades de todos los grupos (profesionales, Tecnólogos, Técnicos) y no hay una diferencia bien clara, por lo tanto se correría un riesgo aceptar un documento tan abierto; ya bastante experiencia hemos tenido en la interpretación y aplicación de los textos convencionales; la empresa escuchó nuestras inquietudes y está buscando agendar una reunión con el área de HSQ para por fin resolver este asunto.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Artículo 186 CST “Duración”

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

El trabajador tiene derecho a gozar de un periodo de tiempo durante cada año laboral, para descansar y emplear ese tiempo en lo que él considere apropiado. Pero también es lógico que el empleador pueda definir el periodo del disfrute de las vacaciones, esto para no verse afectado en la productividad; en este caso, se hace necesario establecer un equilibrio entre los derechos del trabajador y los del empleador, de tal forma, que unos y otros no se vean afectados.

Debido que la pandemia por Coronavirus sigue afectando al mundo, el gobierno ordenó extender la emergencia sanitaria e irá hasta el 30 de noviembre del año en curso, no hay que olvidar que el Ministerio de Trabajo adoptó medidas sobre este tema como el de las vacaciones anuales anticipadas (pueden ser otorgadas antes de que se haya causado el derecho).



La recomendación de la Organización Sindical es llegar a acuerdos con el jefe inmediato para definir el periodo y el tiempo del disfrute de las vacaciones; por el tema de la salud mental en tiempos de pandemia es bueno y recomendable salir a disfrutar un descanso con la familia de los quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.