

¿NUEVA REGULACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO?

Hace algunos días el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución No. 3405 de 2023, mediante la cual reglamentó e implementó las condiciones especiales de teletrabajo en esa institución. Si bien se pensó que se trataba de una modificación sustancial a las normas que ya regulan esta modalidad de trabajo a distancia, lo cierto es que dicho acto administrativo únicamente tiene aplicación al interior del Ministerio del Trabajo, es decir, para aquellos servidores públicos de la entidad.

No obstante, y dado los principios analógicos de las normas laborales, la disposición emitida por el Ministerio del Trabajo contiene elementos que vale la pena rescatar y que eventualmente podrían ser tenidos en cuenta por empleadores privados. En primer lugar, el Ministerio recordó el principio de voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo, lo que implica a su vez un acuerdo de voluntades entre las partes de la relación laboral. De igual forma, la cartera de trabajo hizo alusión a las obligaciones y deberes de teletrabajadores, sus jefes inmediatos y la ARL; aspectos fundamentales para todos los teletrabajadores del país.

Ahora bien, la Resolución citada nos puede ayudar a identificar el contenido que debe tener una política de teletrabajo para las empresas del sector privado. Debemos recordar, que esta modalidad de ejecución de la relación laboral se encuentra principalmente regulada en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y el Decreto 1227 de 2022, disposiciones que establecen de la necesidad y obligatoriedad de crear y aplicar una política de teletrabajo al interior de cada compañía.

Las normas descritas anteriormente, nos dan luces del contenido de la política de teletrabajo, que en rasgos generales debe contener:

- “1. Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.
2. Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.
3. Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.
4. Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.

5. Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador.
6. Puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.
7. Descripción de las medidas y actividades de prevención y promoción en favor del teletrabajador y su inclusión en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
8. Acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo.
9. La descripción mínima del espacio de trabajo requerido, el cual incluirá la definición y tamaño del lugar necesario para establecer la estación de trabajo teniendo en cuenta el número de equipos de cómputo a utilizar y el tamaño de los equipos requeridos, de acuerdo con las funciones asignadas al trabajador o servidor público.”

Conforme a lo anterior, tenemos que el Ministerio del Trabajo con la Resolución 3405 de 2023 creó una política de teletrabajo interna, que da aplicación a las normas que regulan esta modalidad de trabajo, sin embargo, también creó una figura nueva que denominó *Comité de Teletrabajo*. Respecto a este Comité, se estableció quiénes son partes, las funciones de sus integrantes y las sesiones que deben realizar. En otras palabras, el mencionado comité funcionará como órgano de control interno cuya función principal será la de estudiar, tramitar y aprobar las solicitudes de teletrabajo que realicen los funcionarios adscritos a este Ministerio. En línea con lo anterior, vale la pena preguntarse si es necesario que todas las compañías deben crear un organismo similar al Comité de Teletrabajo. Desde nuestra interpretación por el momento no es necesario, sin embargo, si la empresa y su operación lo ven necesario, podrían hacerlo.

Finalmente, la Resolución 3405 del 18 de septiembre 2023 estableció una serie de personas a quienes va dirigida la modalidad de teletrabajo, entre quienes encontramos a personas en situación de discapacidad o con alguna enfermedad catastrófica, las mujeres gestantes de alto riesgos, los trabajadores que cumplen rol de cuidadores, entre otros.

Aunque la Resolución causó revuelo, no modificó ni creó alguna disposición adicional en el sector privado. Por ello, los empleadores privados deberán continuar dando aplicación a las normas sobre teletrabajo y analizar cada caso concreto.

Si tienen dudas respecto de la modalidad de teletrabajo que resulta ser más conveniente, no duden en consultarnos. Recuerden que la creación una política de teletrabajo es obligatoria para todas las entidades que decidan aplicarle en su organización.

**LEER RESOLUCIÓN
COMPLETA AQUÍ**



Por: Carlos Mario Claro Marín

cclaro@scolalegal.com

13 de octubre de 2023