CONSIDERANDO

La gerencia general de CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S., en uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias

1. Que la Constitución Política de Colombia de 1991**,** en sus artículos 25, 53 y 54, reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y consagra la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.
2. Que la Ley 1221 de 2008 creó el marco legal para el teletrabajo en Colombia, reconociendo esta modalidad como una forma válida de prestación de servicios laborales mediante el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
3. Que la Ley 2088 de 2021 reguló el trabajo en casa de manera temporal y excepcional, garantizando derechos laborales en situaciones de fuerza mayor o emergencias.
4. Que la Ley 2121 de 2021**,** reglamentada por el Decreto 555 de 2022**,** estableció el régimen de trabajo remoto permanente, diferenciando esta modalidad del teletrabajo y otorgando mayores garantías al colaborador que presta sus servicios 100% a distancia.
5. Que la Ley 2191 de 2022 reconoció el derecho a la desconexión laboral**,** aplicable a teletrabajadores y colaboradores remotos, como garantía de la salud física y mental, y de la conciliación de la vida laboral y personal.
6. Que la Ley 2466 de 2025 actualizó el marco legal del teletrabajo, incorporándolo como un componente estructural del mercado laboral colombiano, estableciendo seis modalidades (tradicional, autónomo, móvil, híbrido, transnacional y temporal/emergente), y garantizando la igualdad de trato, la cobertura de riesgos laborales, el derecho al auxilio de conectividad y la protección social integral de los teletrabajadores
7. Que la empresa, en su calidad de empleador, está obligada a adoptar políticas internas que regulen la implementación del teletrabajo y el trabajo remoto, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales, la gestión de riesgos en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la protección de los intereses tanto de los colaboradores como de la organización

Artículo 1. OBJETO

Adoptar la presente política con el fin de regular la implementación del teletrabajo y el trabajo remoto en CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S., garantizando el respeto de los derechos laborales, la igualdad de trato frente a los colaboradores presenciales, la seguridad y salud en el trabajo y la productividad organizacional.

Artículo 2. MARCO NORMATIVO

Esta política se fundamenta en las siguientes disposiciones:

- **Ley 1221 de 2008**: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2088 de 2021**: Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2121 de 2021:** Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones

DOCUMENTO CONTROLADO

- **Decreto 555 de 2022**: Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.
- **Ley 2191 de 2022**: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- **Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)**: Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

Artículo 3. MODALIDADES DE TELETRABAJO

La empresa podrá implementar cualquiera de las siguientes modalidades, de acuerdo con la naturaleza del cargo, el acuerdo entre las partes y la viabilidad técnica:

1. **Teletrabajo tradicional**: 100% remoto con uso permanente de TIC.
2. **Teletrabajo autónomo**: el colaborador elige su lugar de trabajo y organiza su jornada.
3. **Teletrabajo móvil**: sin lugar fijo, con desplazamientos frecuentes.
4. **Teletrabajo híbrido**: combina trabajo presencial y remoto.
5. **Teletrabajo transnacional**: desde el extranjero, con contrato colombiano.
6. **Teletrabajo temporal o emergente**: aplicable en situaciones excepcionales.

Artículo 4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

- **Voluntariedad y acuerdo**: el teletrabajo se pactará entre las partes mediante contrato o adición contractual.
- **Igualdad de trato**: teletrabajadores y presenciales tendrán los mismos derechos en salario, seguridad social, beneficios, formación y ascensos.
- **Seguridad y salud en el trabajo**: la empresa garantizará afiliación a ARL, gestión de riesgos laborales y asesoría en ergonomía y prevención.
- **Derecho a la desconexión digital**: no se podrá exigir disponibilidad fuera de la jornada laboral salvo casos de fuerza mayor o acuerdos colectivos.
- **Protección de datos personales**: todo uso de TIC respetará la normativa vigente en materia de habeas data.

Artículo 5. DERECHOS DEL TELETRABAJADOR

- Igualdad en remuneración, beneficios y seguridad social.
- Derecho al auxilio de conectividad cuando sus ingresos sean inferiores a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.
- Derecho a recibir capacitaciones en igualdad de condiciones con el resto de los colaboradores.
- Derecho a ambientes de trabajo saludables, con asesoría de SST en ergonomía, pausas activas y prevención de riesgos psicosociales.
- Derecho a la desconexión digital según lo previsto en la Ley 2191 de 2022.

Artículo 6. OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

- Cumplir la jornada laboral pactada y los indicadores de desempeño acordados.

DOCUMENTO CONTROLADO

- Disponer de un espacio de trabajo seguro y libre de riesgos, informando al empleador las condiciones básicas del mismo.
- Usar adecuadamente los equipos, software y herramientas suministradas por la empresa.
- Respetar la Política de uso de medios tecnológicos (PO-DIT-01) y Política de tratamiento de datos personales (PO-PE-02).

Artículo 7. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Garantizar la afiliación y cobertura a seguridad social y riesgos laborales.
- Suministrar, cuando se requiera, los equipos, software o licencias necesarias para el trabajo remoto.
- Realizar evaluaciones de riesgos en coordinación con la ARL.
- Capacitar a los teletrabajadores en Política de uso de medios tecnológicos (PO-DIT-01), autocuidado y bienestar laboral.
- Respetar los límites de jornada laboral y desconexión digital.

Artículo 8. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

- El teletrabajo será evaluado con base en resultados, metas y objetivos, no en tiempo de conexión.
- El área de Recursos Humanos realizará seguimiento anual a la implementación y efectividad de la política.
- Cualquier ajuste será aprobado por la Gerencia General conforme a cambios normativos o necesidades operativas.

Artículo 9. INCLUSIÓN EN EL SG-SST

La presente política se incorpora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con inclusión de medidas de prevención de riesgos físicos, psicosociales, ergonómicos y digitales asociados al teletrabajo.

Artículo 10. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir de la fecha de su adopción y será de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores que se encuentren bajo alguna modalidad de teletrabajo o trabajo remoto.

DOCUMENTO CONTROLADO

J.E.M

Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal