



POLITICA DE TELETRABAJO	Código: SST-PO-04
PROCESO: SISTEMA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 0
	Fecha: 24/02/2026

A través de la presente Política, **Colegio Médico Colombiano**, regula para los trabajadores elegibles a la modalidad de teletrabajo la posibilidad de ejecutar parcial o totalmente sus actividades laborales de manera remota sin tener la obligación de hacerlo desde las instalaciones de la empresa.

El Teletrabajo es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

La Política aplica a aquellos trabajadores que la naturaleza y las funciones de su cargo sean considerados compatibles bajo la modalidad de teletrabajo híbrido y cuenten con los mecanismos informáticos, tecnológicos y operativos necesarios para el desempeño de sus funciones, en todo caso a juicio de su jefe inmediato y de la Coordinación administrativa se validaran que sean elegibles, cumplan con los criterios establecidos en la Política y se les apruebe el teletrabajo, de manera previa y expresa.

La decisión de implementar el teletrabajo respecto de aquellos cargos que pueden realizar sus labores sin necesidad de presencia física está sujeta a decisiones corporativas exclusivamente. No todos los cargos y todas las funciones pueden llevarse a cabo en régimen de teletrabajo.

No podrá implementarse el teletrabajo con trabajadores que tengan funciones de atención al público o aquellos cuyas funciones requieran la prestación de los servicios presenciales de manera permanente.

Los trabajadores que estén en período de licencia, incapacidad o permiso temporal de cualquier naturaleza, no están autorizados a realizar ningún tipo de trabajo, ni siquiera de manera remota.

Están excluidos de la aplicación de la Política: (i) los contratistas independientes; (ii) personal vinculado por medio de Empresas de Servicios Temporales; (iii) aprendices SENA; (iv) practicantes y, en general, todo aquel que no tenga contrato de trabajo con la Empresa.

Colegio Médico Colombiano, podrá implementar el teletrabajo con trabajadores que actualmente se encuentren vinculados y para nuevas contrataciones, cumpliendo los siguientes parámetros:



- La postulación a teletrabajo aplica para colaboradores vinculados cuya naturaleza de sus funciones sean compatibles con el teletrabajo, posterior a la aprobación el colaborador debe iniciar proceso de revisión de recursos tecnológicos disponibles y herramientas de su puesto de trabajo.
- El puesto de trabajo debe contar con características óptimas de conectividad y de infraestructura, las cuales serán validadas por la empresa para determinar la idoneidad del puesto de trabajo. Si estas condiciones no son óptimas para desarrollar de forma correcta las funciones del teletrabajador, este deberá generar las adecuaciones pertinentes indicadas bajo inspección inicial del puesto de trabajo.
- Contar con las siguientes Condiciones Técnicas necesarias para el óptimo desarrollo de sus funciones.
 - Conexión de banda ancha con velocidad adecuada y suficiente para las actividades de Teletrabajo.
 - Escritorio bajo las medidas estándar (altura 70-72cm, profundidad mínima 60cm y largo 120cm).
 - Contar con condiciones ambientales en cuanto a iluminación, atmosféricas y sonoras adecuadas para realizar la labor y promover la salud del trabajador.
 - Silla ergonómica.

Por parte de la empresa se establece una guía genérica de características mínimas del puesto de trabajo. (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).

- Se acordará la modalidad de teletrabajo dentro del nuevo contrato o mediante otro sí.

Colegio Médico Colombiano, considera las competencias apropiadas para que el teletrabajador esté en condiciones de cumplir de manera apropiada su labor bajo esta modalidad, por lo cual define y aplica desde el área de Recursos Humanos que el colaborador debe ser objeto de una evaluación de competencias para validar competencias presentes o que se requieren mejorar, adicionalmente se aplicaran periódicamente evaluaciones de desempeño para asegurar cumplimiento de sus funciones y desarrollo de sus competencias.

Responsabilidades del teletrabajador

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.



- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
- Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
- Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.
- Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
- Le está prohibido prestar servicios desde un domicilio diferente al reportado sin autorización previa y escrita de la Gerencia de Recursos Humanos.
- Notificar a la empresa cualquier cambio en su domicilio como mínimo con 15 días calendario antes de la fecha de cambio o mudanza; salvo cuando existan circunstancias de fuerza mayor comprobadas que impidan notificar con dicha antelación, caso en el cual el trabajador deberá notificar a la empresa tan pronto como las circunstancias lo permitan. El cambio de domicilio del trabajador podrá implicar que este no sea aprobado para efectos de teletrabajo, razón por la cual estará sujeto a decisión de la empresa si el cambio implica la posibilidad del trabajador de seguir o no teletrabajando.
- Retornar los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
- Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieren y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
- Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
- Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.
- Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la empresa.
- El Trabajador asumirá la totalidad del valor de los servicios públicos, como el de energía, telefonía móvil y fija e internet, como aporte para la implementación efectiva de la modalidad de teletrabajo en la relación laboral que sostienen las Partes. Es claro para las Partes que dicha asunción no genera préstamo ni deuda de la empresa a favor del Trabajador.



Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; o Protección de la discriminación en el empleo.
- Protección en materia de Seguridad Social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos Laborales).
- Remuneración.
- Protección por regímenes legales de seguridad social.
- Acceso a la formación.
- Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
- Protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- Los teletrabajadores vinculados tienen los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho o beneficio frente a los demás trabajadores, ni viceversa.

Equipos y herramientas de trabajo.

- La empresa suministrará las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.
- Las partes podrán acordar que el trabajador ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio.
- Bajo la asignación de los equipos y herramientas la compañía genera acta de entrega de los elementos entregados los cuales deben ser retornados si se finaliza la relación laboral o se define pasar a la modalidad presencial en las instalaciones de la empresa.
- Formato que evidencie la entrega y devolución.

Condiciones sobre la confidencialidad de la información

Todos los teletrabajadores deberán cumplir con las políticas de confidencialidad, seguridad en el manejo de documentación, utilización de los sistemas de información y de seguridad y salud establecidas por la empresa.



Jornada laboral de los teletrabajadores

No se modificará la carga de trabajo contratada ni la clasificación del trabajador sujeto o no a limitación de jornada. Los horarios y jornadas serán los acordados en los contratos de trabajo y en el reglamento de trabajo de la empresa.

Seguridad y salud en el trabajo

- El teletrabajo es una modalidad de prestación del servicio que se encuentra incluida dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo tanto, la empresa realizará el monitoreo de peligros y de riesgos que corresponda, en las mismas condiciones que lo realiza para el resto de las modalidades de trabajo existentes.
- La empresa implementará el SG-SST incluyendo los peligros y riesgos asociados a las actividades de los teletrabajadores. Los teletrabajadores deben prestar toda la colaboración necesaria para la aplicación de las medidas dentro de éste.
- La empresa revisará e implementará las acciones preventivas y correctivas requeridas para mantener el espacio de trabajo de los teletrabajadores bajo estándares sanos y seguros. Los teletrabajadores deben aplicar las recomendaciones y requerimientos que sean impartidos en este sentido.
- La empresa monitoreará periódicamente los puestos de trabajo de los teletrabajadores de forma individual, en modalidad presencial o virtual. Los teletrabajadores deben permitir y facilitar dicho monitoreo, así como realizar los ajustes y/o implementar las recomendaciones que se establezcan.
- La empresa capacitará a los teletrabajadores en los temas de seguridad y salud en el trabajo que impacten su actividad y que ayuden a mitigar riesgos laborales, accidentes y enfermedades. Los teletrabajadores tienen la obligación de asistir a todas las capacitaciones en las horas, fechas y modalidades (virtual/presencial) que establezca la empresa.
- La empresa capacitará a los teletrabajadores en los asuntos inherentes a su actividad, su modalidad de trabajo y en relación con los programas, procedimientos y requerimientos específicos que se tengan al prestar los servicios en modalidad de teletrabajo de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.



- La empresa pondrá a disposición de los teletrabajadores todas las normas y reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los teletrabajadores tienen la obligación de leerlos y aplicar las medidas en ellos establecidas.

Puntos de contacto

Los teletrabajadores cuentan con los siguientes canales de atención para sus solicitudes, reclamaciones, reportes y denuncias:

- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
- Área Administrativa
- Área de Seguridad y Salud en el Trabajo. (reporte de accidentes e incidentes de trabajo).

Reversibilidad

- Las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en las instalaciones de la empresa.
- La reversibilidad para los trabajadores que se rigen bajo las normas de derecho privado, se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.
- En dichos términos si la reversibilidad se aplica por el empleador remita al teletrabajador y formato correspondiente, si el caso es solicitado por el teletrabajador deberá solicitar al área Administrativa el respectivo formato.

La presente política se revisa, aprueba y firma a los 27 días del mes de febrero de 2026.

Representante Legal