

CIRCULAR No.011 DE 2021

DE: GINA ALEJANDRA ALBARRACÍN BARRERA
Gerente

PARA: TRABAJADORES OFICIALES

ASUNTO: SOCIALIZACIÓN ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA: 22 DE SEPTIEMBRE DE 2021

Cordial saludo;

Como es de su conocimiento Teveandina Ltda. cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo el cual fue adoptado mediante Resolución No. 048 del 04 de mayo de 2015 y posteriormente modificado mediante Resolución No. 046 de 2016, el cual en la actualidad se encuentra vigente y contiene los parámetros bajo los cuales se encuentran amparados los trabajadores oficiales de la entidad.

Ahora bien, para la presente vigencia han sido expedida la siguiente normativa:

- El 12 de mayo fue expedida la Ley 2088 de 2021 *"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones."* La cual tiene por objeto y aplicación *"(...) la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral"*

Que la citada norma expone en su *"artículo 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad."

- El 15 de julio de 2021, fue expedida la Ley 2101 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones", dentro de lo cual, los trabajadores de la entidad en reunión del 01 de septiembre solicitaron a la Gerencia del Canal estudiar la viabilidad para llevar a cabo la adopción en la entidad de lo reglamentado en la citada norma respecto de la reducción de la jornada de trabajo.



- Y adicionalmente, el 29 de julio fue expedida la Ley 2114 de 2021 mediante la cual se amplía la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones; en la cual, se precisa que la aplicación de la citada norma no excluye a los trabajadores del sector público.

Por lo cual, en aras de mantener promover condicionar favorables para los trabajadores del Canal, dada la normativa citada se determinó la necesidad de actualizar el reglamento interno de trabajo vigente, con el fin de corresponder a la realidad y a la actualidad en materia laboral teniendo en cuenta el regimen aplicable a los funcionarios del Canal.

Es por ello, que el borrador del documento fue remitido al Ministerio de Trabajo para su revisión previa en atención a lo reglamentado en el Decreto 1043 de 2015, el cual establece en su artículo 2.2.30.5.3 que la **"Aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo. Corresponde a los Inspectores de Trabajo la aprobación provisional de los reglamentos internos, la cual deberá solicitarse dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de los trabajos de la empresa acompañando tres copias del proyecto; si lo estimare necesario, el Inspector practicará una visita a los sitios de trabajo; luego hará las observaciones del caso, o impartirá la aprobación. El reglamento aprobado, con las actas, informes y documentos del caso, será remitido por el Inspector al Ministerio del ramo, para la aprobación definitiva. Esta última no priva al Gobierno de la facultad de ordenar en cualquier tiempo la revisión o modificación de los reglamentos internos, para ajustarlos a la ley."** y adicionalmente, agrega en su artículo **2.2.30.5.6** respecto de la **"Aplicación a modificación de reglamentos. Lo dispuesto en el presente capítulo se aplicará igualmente a toda modificación de reglamentos aprobados, provisional o definitivamente."**

En dicho sentido, inspector de trabajo designado mediante radicado N°20212600013562, solicitó expresamente: **"Publicar a los trabajadores (funcionarios), el proyecto de reglamento interno de trabajo (actualizado) y enviarles circular (carta) informándoles a los mismos del contenido de la actualización del reglamento de trabajo y comunicándoles que el mismo será puesto a revisión y aprobación por parte del Ministerio de Trabajo. Esperar 15 días hábiles para que los trabajadores, puedan presentar sus objeciones y remitir evidencias de lo hecho a esta inspección."**

Por lo anterior, respetuosamente remitimos copia del documento de actualización del Reglamento Interno de Teveandina Ltda. para su conocimiento, revisión y de ser necesario formulación de observaciones, las cuales deberán ser presentadas formalmente, al correo mcarrillo@canaltrece.com.co, para su estudio y validación a la Dirección Jurídica y Administrativa de la entidad, dentro de los 15 días hábiles siguientes al recibo de la presente comunicación.

Cordialmente,

GINA ALEJANDRA ALBARRACÍN BARRERA
Gerente

Proyectó: Maria Fernanda Carrillo Méndez – Directora Jurídica y Administrativa