

Bogotá, D.C, 02 de noviembre de 2022

SEÑORA
GLORIA INES RAMIREZ
MINISTRA DE TRABAJO
BOGOTÁ D.C

SEÑOR
FERNANDO GRILLO
PROCURADOR DELEGADO PARA LA VIGILANCIA PREVENTIVA
PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION
BOGOTA D.C.

SEÑORES
DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
BOGOTÁ D.C.

ASUNTO: DENUNCIA CONTRA EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA
PROSPERIDAD SOCIAL NIT 900.039.533-8
SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO: EDWARD FUENTES
DIRECCION: CARRERA 7 No. 27-18 piso 4
Correo electrónico: Thumano@prosperidadsocial.gov.co
Teléfono: 5142060 ext. 8900

MOTIVOS:
INCUMPLIMIENTO ART 232 CODIGO SUSTANTIVO TRABAJO - FECHA ENTREGA DOTACIONES
INCUMPLIMIENTO LEY 2088 DE 2021 - DECRETO 1661 DE 2021 - DERECHO DE TRABAJO EN CASA
INCUMPLIMIENTO LEY 2191 DE 2022 - DESCONEXION LABORAL
INCUMPLIMIENTO LEY 1857 DE 2017 - DIA DE LA FAMILIA
INCUMPLIMIENTO ART 63 LITERAL B DECRETO 1295 DE 1994 - PERMISOS PARA COPASST
INCUMPLIMIENTO ART 12 DE LA RESOLUCION 2013 DE 1986 - PRESIDENTE COPASST
INCUMPLIMIENTO LEY 1712 DE 2014 - TRANSPARENCIA E INFORMACION PUBLICA
INCUMPLIMIENTO LEY 909 DE 2004 - COMISIONES DE PERSONAL REGIONAL - ENCARGOS

Carlos Humberto Celis Ramírez identificado con cédula 7.171.434, servidor público del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y actual miembro de la Comisión estatutaria de reclamaciones que representa a los sindicatos SIESSOCIAL y SINTRASOCIAL, mediante el presente documento radico denuncia contra Prosperidad Social por la vulneración de varios derechos laborales como a continuación se sustenta:

INCUMPLIMIENTO ART 232 CODIGO SUSTANTIVO TRABAJO - FECHA ENTREGA DOTACIONES

Establece el código sustantivo de trabajo en su artículo 232 establece lo siguiente:

"Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre".

No obstante lo anterior, ha sido recurrente año tras año en Prosperidad Social, el incumplimiento en las fechas de entrega de la dotación a los servidores públicos que ostenta ese derecho, entregándose varios meses después de la fecha definida legalmente, generando consigo un perjuicio a los trabajadores.

Para la actual vigencia 2022, a inicios del mes de noviembre no se ha realizado el proceso contractual, tal como se puede comprobar en **ANEXO 1**, memorando delta radicado M-2022-2400-052989 del 27 de octubre, con lo cual se comprueba que no se entregó la dotación en fecha 30 de abril de 2022, 31 de agosto de 2022 y seguramente se incumplirá con la entrega de la dotación del 20 de diciembre por los tiempos contractuales que llevarían adelantar en el último bimestre del año, lo que debió realizar en el primer bimestre del año.

Es de señalar que mediante acuerdo colectivo de 2021 suscrito con SIESSOCIAL, Prosperidad Social expidió la resolución 1345 de 2021 (**ANEXO 2**) en la que se comprometió a:

- "5.6. Dotaciones. Prosperidad Social entregará oportunamente las dotaciones a los empleados que por ley tienen derecho, supeditado a las condiciones y contingencias del proceso contractual que se realizará durante el primer bimestre del año conforme se viene adelantando, diferenciando de acuerdo a las características de cada territorio y se compromete a socializar con SIESSOCIAL y los servidores públicos con derecho a dotación de la Entidad, la gestión del trámite precontractual que viene adelantando en la presente vigencia a fin de que presenten sugerencias y observaciones al proceso por parte de un delegado de los servidores públicos con derecho a dotación escogido por ellos, y realizará una encuesta de satisfacción respecto de la calidad y uso de la dotación, la cual será socializada con los trabajadores por los canales pertinentes y con base en la cual adoptará las medidas correctivas a que haya lugar.

Como se observa, se da un incumplimiento también a lo dispuesto en el acuerdo colectivo referido y a la progresividad que debería darse en el tiempo como lo dispone el decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021:

"ARTÍCULO 2.2.2.4.16. Marco de la negociación. La negociación colectiva entre las entidades y organismos públicos y las organizaciones sindicales de empleados públicos se adelantará bajo el principio de progresividad y la regla de no regresividad, en el marco de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y la jurisprudencia de las altas cortes.

En consecuencia, se ampliará de manera gradual la cobertura de los derechos reconocidos en negociaciones previas, sin disminuir su nivel de satisfacción salvo justificación acorde a lo establecido en la jurisprudencia vigente. Lo anterior de conformidad con la capacidad económica e institucional."

Dado los precedentes sancionatorios que ha impuesto el Ministerio a través de su área de inspección y vigilancia, se hace necesaria su intervención para no solo imponer la multa que se estime pertinente, sino compulsar a los entes de vigilancia disciplinaria para los fines pertinentes.

INCUMPLIMIENTO LEY 2088 DE 2021 – DECRETO 1661 DE 2021 – DERECHO DE TRABAJO EN CASA

Dando alcance al radicado 05EE2022741100000033301 del 28 de septiembre que fue asignado en el Ministerio del Trabajo a la Dirección territorial de Bogotá, en la cual se denunció el incumplimiento a la ley 2088 de 2021 y decreto 1662 de 2021 vulnerando el derecho de trabajo en casa con el caso específico del suscrito servidor (**ANEXO 3**), se hace necesario precisar que no es el único caso que se niega en la entidad, sino que se han presentado muchas otras negativas a otorgar ese derecho que los servidores temen denunciar por represalias, dentro de las cuales se adhiere a la denuncia la servidora Olga Lucia Rodriguez, quien a pesar de haber cumplido los requisitos legales, Prosperidad Social niega dicho

derecho mediante el mismo memorando proforma que utiliza la Subdirección de Talento Humano (ver **ANEXO 4**).

Prueba de que estos dos casos no son los únicos que se han negado, se puede comprobar en el **ANEXO 5** que de 21 solicitudes solo 12 fueron aprobadas al mes de mayo, tal como se registra en respuesta al derecho de petición presentado por el suscrito el 26 de mayo de 2022 y la respuesta mediante radicado S-2022-2400-188684 del 17 de junio expedido por Diana Chaves, subdirectora de talento humano encargada. En esta respuesta no solo se admite la limitación extralegal que aplica Prosperidad Social del acceso al derecho de trabajo en casa, sino que además, se evidencia el incumplimiento a la ley 2191 del 06 de enero de 2022 que ordena la implementación de la Política de desconexión laboral (inexistente para la fecha), entre otros deberes.

Fundamentación jurídica

La ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa, en su artículo segundo establece:

“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”. (subrayado fuera de texto)

A su vez, esta misma ley señala en su artículo 9:

“ARTÍCULO 9. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo”. (subrayado fuera de texto).

Es así como las entidades deben establecer el procedimiento para proteger el derecho al trabajo en casa, no para limitarlo o restringirlo como podría concluirse que ocurre en la actualidad en el Departamento Administrativo Para la Prosperidad Social con la expedición de la resolución 1685 de 2022.

Para dar cumplimiento a la ley 2088 de 2021, se establece en su artículo 15 lo siguiente:

ARTÍCULO 15. Inspección y Vigilancia. El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley.

Cabe señalar que la citada ley no limita o circunscribe el derecho de trabajo en casa, a una condición de salud específica como lamentablemente lo orienta la resolución 1685 de 2022 expedida por el Departamento Administrativo Para la Prosperidad Social.

Por otra parte, el decreto 1662 de 2021 por el cual se reglamenta la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, señala que:

“ARTICULO 2.2.37.1.4. Situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Se entiende por situación ocasional, excepcional o especial, aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que el servidor público se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad. La ocurrencia de la situación debe ser demostrable, para eso, deberá acudir a los actos administrativos emitidos por las autoridades nacionales, locales o institucionales, que las declaren o reconozcan. En todo caso, para la habilitación de trabajo en casa, se requiere que en el acto que determina la habilitación, se haga un resumen sucinto de las circunstancias de hecho y de derecho que están ocurriendo”.

Es de resaltar que dentro del decreto 1662 de 2021 tampoco se limita o circunscribe el derecho de trabajo en casa, a una condición de salud específica como lamentablemente lo orienta la resolución 1685 de 2022 que se adjunta como prueba en anexo 3, resolución en la que se cierra única y exclusivamente el goce de este derecho a las personas que han sido diagnosticados con enfermedades ruinosas o catastróficas, por el contrario, es precisa al definir que son situaciones o circunstancias que generen riesgos o inconveniencia para que el servidor se traslade hasta el lugar de trabajo como es mi caso.

Adicionalmente dentro de la resolución 1685 de 2022 expedida por el Departamento Administrativo Para la Prosperidad Social, establece en el parágrafo uno del artículo primero:

Parágrafo 1. Los servidores públicos registrados en la citada matriz deberán aportar a la Subdirección de Talento Humano la recomendación suscrita por el médico especialista tratante, con fecha de expedición no superior a quince (15) días, en donde se indique claramente la determinación de trabajar en casa en virtud de su condición médica. Documento que será consultado con el médico asesor de la Administradora de Riesgos Laborales -ARL asignado a Prosperidad Social.

No obstante lo anterior, mi EPS COMPENSAR señaló en concepto escrito: ***“Es responsabilidad de los empleadores emitir las recomendaciones laborales de sus trabajadores a través del área de Salud y Seguridad en el Trabajo con el médico de la empresa o con el prestador de servicios de Salud Ocupacional que contrate, dando cumplimiento con la Resolución 2346 de 2007 y el artículo 1 de la Resolución 1918 del 5 de junio de 2009, donde establece que el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, son a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador”.*** (subrayado fuera de texto).

Todo lo anterior soporta el incumplimiento legal que la Subdirección de Talento Humano ha dado para la garantía y protección del derecho a trabajo en casa, por lo que siendo el Ministerio de trabajo el encargado de vigilar el cumplimiento legal, se solicita su intervención para conminar el cumplimiento, imponer las multas que se estimen pertinente y de ser necesario, se compuse a los entes de control disciplinario.

INCUMPLIMIENTO LEY 1857 DE 2017 – DIA DE LA FAMILIA

Esta situación fue denunciada por SIESSOCIAL al Ministerio de Trabajo mediante radicado PQRSD 02EE2019410600000050876 de octubre de 2019, sin que a la fecha se haya dado un trámite o respuesta.

El parágrafo del artículo 5ª de la citada ley señala:

“PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con

sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario". (subrayado fuera de texto)

No obstante lo anterior, en Prosperidad Social se incumplió esta disposición legal para el segundo semestre de 2017 y para las vigencias 2018, 2019 y 2020, aduciendo que este derecho se otorgaba en permisos de cumpleaños, o fechas especiales, siendo posible a través de acuerdo colectivo 2021 suscrito con SIESSOCIAL, que se brindara un día para los servidores y sus familias, con algunas restricciones en la fecha para su disfrute (no se tiene consideración sobre la dinámica familiar y la libre elección del trabajador de la fecha más propicia para disfrutarlo con su familia).

Al respecto es importante recordar lo que el concepto unificado del Ministerio de Trabajo de septiembre de 2019 establece al respecto (**VER ANEXO 6**):

SOBRE EL INCUMPLIMIENTO

8. Consecuencias del incumplimiento de la obligación

La obligación que señala el Parágrafo del artículo 5A., es de obligatorio cumplimiento para el empleador, por ello, cuando no la cumple, se ve expuesto a las sanciones que por vulneración a las normas puede imponer el Ministerio del Trabajo, en su actividad de inspección, vigilancia y control del

cumplimiento de las normas laborales, entre las que estaría la consagrada en la Ley 1857 de 2017, antes transcrita, la cual se impondría con posterioridad a un proceso administrativo sancionatorio que podría culminar con la imposición de la sanción establecida para el efecto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, que es pecuniaria, norma que a la letra dice:

"Artículo 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias." (resaltado fuera de texto)

SOBRE LA ACUMULACION DE LAS JORNADAS LABORALES

9 – Acumulación de las jornadas laborales dedicadas a la familia no otorgadas

Con respecto a la posibilidad de que el empleador acumule las jornadas, por no haberla concedido antes, habiendo obligación de hacerlo, cabe manifestar que la norma, no establece la posibilidad de acumulación, como si lo hace para otros aspectos laborales, como el de las horas semanales de recreación, capacitación, culturales o deportivas adeudadas; sin embargo, se considera que en la eventualidad de que haya inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, por transgresión de la norma, el haberlas concedido, aun por fuera del período establecido en la norma, se podría considerar atenuante o eximente de responsabilidad, pues el empleador podría tener argumentos de peso para no haberlas realizado hasta la fecha y, sin embargo, en la plausible intención de cumplimiento de la norma, lo hace, así sea por fuera de término.

Valga señalar que no es el caso de prosperidad Social, por cuanto a pesar de que se ha exigido se cumpla lo dispuesto en la ley 1857 de 2017, e incluso se repongan las jornadas no concedidas, la respuesta de la entidad ha sido negativa bajo el argumento que se cumplió a través de fechas de cumpleaños y otras actividades dadas por mera liberalidad o por acuerdos colectivos.

Al respecto el concepto del Ministerio de Trabajo aclara en el mismo concepto unificado ya mencionado con anterioridad en su numeral 11:

11 – Otras actividades del empleador por mera liberalidad o beneficio convencional, no exime del cumplimiento de la obligación de concesión de una jornada laboral semestral dedicada a la familia

Con respecto a que si el empleador puede considerarse exonerado del cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, *cuando concede tres días de licencia remunerado por matrimonio, por la realización de baby shower, o la entrega de bonos económicos a los trabajadores por el nacimiento de los hijos, o la concesión del día libre remunerado por el cumpleaños del trabajador, o concesión de la tarde libre por el cumpleaños de los hijos, o la entrega de reconocimientos económicos por los hijos sobresalientes en sus estudios, como también por celebrar festividades tales como día de Halloween cuyo significado también conocido como Noche de Brujas, Noche de Muertos o Noche de Víspera de Difuntos o, las festividades de Navidad, o las festividades de que disfruta como beneficios extralegales tales como día del cumpleaños, Año Nuevo, etc.,* cabe mencionar que no es compatible el beneficio extralegal concedido por el empleador por mera liberalidad o como fruto de negociaciones colectivas, con la obligación reglada en la norma en mención, pues son situaciones diferentes, pues los beneficios

extralegales son concedidos por generosidad del empleador u obligatorios como fruto de negociaciones con las organizaciones sindicales existentes, pues persiguen fines diversos a los mencionados en la Ley 1857 de 2017, que es la de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo esencial de la Sociedad, en atención a lo normado por el artículo 1 de la disposición, norma que a la letra dice:

"Artículo 1 - Modifíquese el artículo 1° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así

"Artículo 1- Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes"

Como se observa, el objetivo perseguido por la disposición en comento, es totalmente diferente al que perseguiría el empleador al concede por generosidad algún beneficio extralegal como las celebraciones de las festividades que la costumbre social ha impuesto a la largo de la historia o las que por cultura o idiosincracia se celebran en determinados lugares; como también las que concede a los trabajadores como fruto de negociaciones colectivas; por ello el cumplimiento de lo normado en el artículo 3 y su párrafo de la Ley 1857 de 2017, no se puede compaginar con los beneficios antedichos, sino que es una obligación diferente de las antes mencionadas.

En consecuencia de lo expuesto, no obstante que a la fecha se viene otorgando un día por acuerdo colectivo suscrito en 2021, existe un incumplimiento consciente de Prosperidad Social a la ley ya referida, con lo cual se configura una transgresión a la norma y se hace necesaria la intervención de inspección y vigilancia para que imponga las multas que estime pertinente y adelanta las acciones administrativas que considere necesarias.

INCUMPLIMIENTO ART 63 LITERAL B DECRETO 1295 DE 1994 Y OTRAS DISPOSICIONES LEGALES RELACIONADAS CON EL COPASST

De acuerdo con lo señalado en el literal B del artículo 63 del decreto 1295 de 1994 que señala:

ARTÍCULO 63. Comité paritario de salud ocupacional de las empresas.

A partir de la vigencia del presente Decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

a) Se aumenta a dos arios el período de los miembros del comité.

b) El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

Se procedió a elevar un derecho de petición a la Subdirección de Talento Humano y El COPASST a fin de conocer la gestión adelantada, de lo cual se recibió respuesta adjunta en **ANEXO 7**, de la cual se pueden

identificar varios incumplimientos legales por parte de Prosperidad Social y la Subdirección de Talento Humano:

Limitaciones para que los servidores públicos que representan a los trabajadores puedan ejercer sus funciones

Se preguntó

2.- "Respecto de la función a).- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo Se solicita se informe cuáles fueron las propuestas de medidas presentadas a la administración en el periodo y el resultado de las mismas".

Se respondió entre otras:

*Se propuso una comunicación de la Subdirección de Talento Humano – GIT Bienestar SST informando a los jefes inmediatos de las capacitaciones que los miembros del COPASST debían realizar capacitaciones ya que esto implicaba tiempo laboral, sin embargo, no fue acogida y desde TH se sugirió que cada miembro lo manejara con su jefe inmediato (Acta 3).

*Por parte de los representantes de los trabajadores se propuso una comunicación informando a los jefes inmediatos de las 4 horas semanales que por ley pueden utilizar los miembros del COPASST para asuntos propios de esta instancia, sin embargo, no fue acogida y desde TH se sugirió que cada miembro lo manejara con su jefe inmediato.

Con lo anterior se evidencia que desde la administración no cumplió con la obligación de proporcionar la capacitación ni los permisos necesarios para ejercer la función.

Se preguntó y contestó:

3.- Respecto de la función e).- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado se solicita se informe la gestión adelantada en el periodo del COPASST y los resultados de la evaluación referida. (se solicita que adicionalmente se adjunten los formatos FTH1 respectivos).

RESPUESTA

COPASST informa que en el periodo 2020-2022 no se realizó alguna colaboración relacionada con análisis de causas de accidentes o enfermedades laborales.

En marzo de 2021 se realizó la capacitación de los miembros del COPASST en inspecciones de seguridad o inspecciones planeadas.

Obsérvese que la administración, que ostenta el poder subordinante, no propicio la capacitación de los miembros del COPASST de manera oportuna.

Se preguntó y contestó:

4.- Respecto de la función f).- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control; se solicita se informe la relación de visitas periódicas realizadas (fechas, sedes, dependencias, personas que realizaron la visita, resultado de la visita y el seguimiento a las novedades reportadas). Se solicita se adjunte a esta información los formatos respectivos escaneados (formato Fth-8, Fth-18, Fth-19, Fth-46 y demás que sustenten la gestión adelantada)

RESPUESTA

COPASST informa que en el periodo 2020-2022 no se realizaron visitas, ya que nos encontrábamos en restricciones por la pandemia, pero se hicieron seguimientos virtuales en marco de la Estrategia 4x4 liderada por este Comité.

Para la presente vigencia se estudia poder adelantar estas visitas en el marco de la austeridad del gasto vigente de Gobierno Nacional.

Se observa que la administración no dispuso las condiciones y recursos para cumplir con la función de realizar las visitas que establece la normatividad vigente.

Si bien señalan que por pandemia no fue posible, no es admisible este argumento porque Prosperidad Social ordenó volver a la presencialidad en turnos, mediante circular 25 del 31 de agosto de 2020 (**ANEXO 8**) y este COPASST se conformó e inició labores mediante resolución 1900 del 21 de octubre de 2020 (**ANEXO 9**). Así mismo fue posible contrastar que al cierre de la vigencia 2020 Prosperidad Social dejó de ejecutar por funcionamiento un total de \$58.959.023.728 y en la vigencia 2021 se dejó de ejecutar por funcionamiento \$135.082.298.806, por lo que se tuvo los recursos suficientes pero la entidad no propició las condiciones para que el COPASST cumpliera la mencionada función.

Se preguntó y respondió

7.- "Se solicita se informe ¿por qué si la resolución 2013 de 2014 establece que las actas deben estar a disposición de los trabajadores en cualquier momento y a la luz de la ley 1712 de 2014, a la fecha no se han publicado las actas en la intranet o página web para conocimiento e información de los servidores públicos?

Adicionalmente se solicita se informe mediante que canales de comunicación se informa a los trabajadores la gestión del COPASST. Se solicita se adjunte la evidencia respectiva".

RESPUESTA

COPASST informa que las actas han estado disponibles en la Subdirección de Talento Humano ya que son los encargados de custodiarlas y disponibles en el momento que cualquier servidor las requiera.

En diciembre de 2020 el COPASST solicitó a la Oficina Asesora de Comunicaciones - OAC socializar en los canales institucionales de la entidad, la estrategia 4x4 como la distribución realizada para el acompañamiento de los miembros del COPASST y el SG SST (se adjunta evidencia).

Con lo anterior, se evidencia un incumplimiento no solo a la resolución 2013 de 2014, sino a también a la ley 1712 de 2014 de transparencia y acceso a la información pública.

Por otra parte, frente a una de las funciones del subdirector de talento Humano que funge como presidente del COPASST se preguntó y respondió:

8.- "Respecto a la función del presidente f). - Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo se solicita se informe cómo, a través de que medio y en que periodicidad se dio cumplimiento a informar a los trabajadores las actividades adelantadas por el COPASST, adjuntando las evidencias respectivas".

RESPUESTA

COPASST informa que desde la Subdirección de Talento Humano se informa que el presidente del COPASST convoca las reuniones mensuales del comité y durante el desarrollo de las reuniones hace seguimiento de las acciones realizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, los representantes de los trabajadores ante el COPASST son el puente para facilitar la comunicación entre empleador y los trabajadores. Lo anterior, se evidencia las actas de las reuniones ordinarias realizada durante la vigencia 2020 -2022.

9.- "En consecuencia, de todo lo anterior, se solicita que, en la intranet en el espacio dispuesto para el COPASST, se carguen entre otros documentos: el plan de trabajo, los informes de seguimiento, los informes de visitas e inspecciones realizadas, las propuestas realizadas a la entidad, las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias y los resultados de la gestión, con la evaluación y medición de impacto en las condiciones laborales de los trabajadores"

De la respuesta anterior se observa un incumplimiento (por acción, omisión o negligencia) de la función del presidente, delegándola irregularmente en los representantes de los servidores públicos o trabajadores, cuando ellos no tienen las herramientas, recursos ni facultades para cumplirla.

Todo lo anterior evidencia una transgresión de las disposiciones legales por parte de la entidad (prosperidad Social) para facilitar, promover o permitir el normal funcionamiento del COPASST, razón por la cual se hace necesaria la intervención de inspección y vigilancia del Ministerio de trabajo a fin de que determine las acciones administrativas y sanciones pecuniarias a lugar.

INCUMPLIMIENTO LEY 909 DE 2004 – COMISIONES DE PERSONAL REGIONAL - ENCARGOS

La ley 909 de 2004 establece en su artículo 16 lo siguiente:

"ARTÍCULO 16. Las Comisiones de Personal. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades".

Sin embargo, en Prosperidad Social esto no se cumplió sino parcialmente hasta el año 2020 (16 años después de haberse expedido la ley) tal como se puede evidenciar en el derecho de petición elevado por SIESSOCIAL el 23 de agosto de 2019, la respuesta recibida por parte de Talento Humano mediante radicado Delta S-2019-2400-299997 del 13 de septiembre de 2019, así como la resolución 561 del 18 de marzo de 2021 que se adjunta como prueba en **ANEXO 10**.

Esto evidencia una transgresión de las normas que amparan los espacios de participación de los servidores públicos ubicados en las regionales, derechos que se vulneraron de manera reiterada hasta la presión que ejerció el sindicato SIESSOCIAL.

De la suspensión del proceso de encargos

La misma ley 909 de 2004 establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente".

De lo anterior, gracias al acuerdo colectivo suscrito en 2018 con los sindicatos SIESSOCIAL y SINTRASOCIAL, en el año 2019 se reanudan los procesos de encargos (con algunas observaciones y oportunidades de mejora que lamentablemente no fueron atendidas por la administración).

Sin embargo, mediante correo institucional del 11 de octubre de 2022, se informa a toda la entidad la suspensión del proceso de encargos, incluso dejando en efecto suspensivo los actos administrativos o resoluciones de nombramiento de varios empleos que fueron objeto de encargos y que surtiendo todo el proceso ya se encontraban en firme, constituyendo un derecho para el servidor público a la luz de lo establecido en la ley 909 de 2004.

En el siguiente pantallazo del sitio de “nombramientos” de la intranet se observan algunas de las resoluciones que al 11 de octubre (fecha de suspensión) habrían cumplido los 10 días para reclamación, caso en el cual, habrían quedado en firme entre el 29 de septiembre y el 10 de octubre:

SharePoint						
NAVEGAR	ARCHIVOS	BIBLIOTECA				
2021						
Contenido del sitio						
2020						
2021						
2022						
Colombia-Mayor						
Comunicaciones						
Contratos						
Control-Interno						
Convocatorias						
Financiera						
Jurídica						
Micrositios						
Normativa						
OAP						
Oferta						
Operaciones						
OTI						
ParticipacionCiudadana						
Participa						
RdC						

Esta decisión unilateral y arbitraria es tomada sin ninguna fundamentación jurídica por cuanto el CPCA solo contempla la figura del efecto suspensivo, para quienes presenten reclamación por derecho preferencial de encargo, según lo reglamentado en el decreto 760 de 2005 y aclarado por la circular 127 expedida por la CNSC, generando consigo una vulneración de los derechos de los trabajadores, con el agravante que días después (el 14 de octubre), se informa la apertura de un proceso de encargo cerrado a una dependencia (Dirección de Infraestructura y Hábitat Social DISH), desconociendo la publicación de las 18 convocatorias con decenas de empleos para procesos de encargos que como ya se expuso, se tenían resoluciones de nombramiento en firme para posesión. Los soportes de lo que se describe se observa en el **ANEXO 11** adjunto.

Adicionalmente, a pesar que Prosperidad Social suspendió el proceso de encargos, se observa en el mismo repositorio de información que en fechas 11, 14 y 18 de octubre se expidieron resoluciones de nombramientos para provisionales, desconociendo el derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera (ver pantallazo con resaltado en rojo).

SharePoint					
NAVEGAR	ARCHIVOS	BIBLIOTECA			
Control-Interno		RESOLUCIÓN No. 02210 SANDRA PATRICIA MELGAREJO Y OTROS ID 1396	...	14 de septiembre	14 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Convocatorias		RESOLUCIÓN No. 02211 JUAN FELIPE ESPITIA Y OTROS ID 1022	...	14 de septiembre	14 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Financiera		RESOLUCIÓN No. 02212 VIVIANA HELENA CELIS Y OTRO ID 183	...	14 de septiembre	14 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Jurídica		RESOLUCIÓN No. 02213 VIANETT XILENA ROJAS VILLA Y OTROS ID 715	...	14 de septiembre	14 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Micrositios		RESOLUCIÓN No. 02214 SYNDI TATIANA GUERRA Y OTROS ID 738	...	14 de septiembre	14 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Normativa		RESOLUCIÓN No. 02220 DE 2022 KELLY SOFIA RAMIREZ ID 879	...	15 de septiembre	15 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
OAP		RESOLUCIÓN No. 02221 DE 2022 PAULA ROCIO SANCHEZ Y OTROS ID 735	...	15 de septiembre	15 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Oferta		RESOLUCIÓN No. 02232 DE 2022 RODOLFO TORRES CATELLANOS Y OTROS ID 443	...	19 de septiembre	19 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Operaciones		RESOLUCIÓN No. 02233 DE 2022 LORENA PARRA CHAVARRO ID 1561	...	19 de septiembre	19 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
OTI		RESOLUCIÓN No. 02234 DE 2022 MILTON MURILLO CORDOBA Y OTROS ID 1500	...	19 de septiembre	19 de septiembre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Participación Ciudadana		RESOLUCIÓN No. 02424 nombramiento provisional MARIA DIACLIN RODRIGUEZ PULECIO	...	11 de octubre	11 de octubre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Participa		RESOLUCIÓN No. 02460 EFECTUA NOMBRAM PROV ERIKA KATHERINE ROMERO M	...	14 de octubre	14 de octubre Nelson Enrique Lopez Gualteros
RdC		RESOLUCIÓN No. 02461 EFECTUA NOMBRAM PROV ROIBER JOSE SIERRA O	...	18 de octubre	18 de octubre Nelson Enrique Lopez Gualteros
Seguridad-Alimentaria		RESOLUCIÓN No. 02462 EFECTUA NOMBRAM PROV KATHERIN SAENZ HAMON	...	18 de octubre	18 de octubre Nelson Enrique Lopez Gualteros
SG		RESOLUCIÓN No. 0402 DE 2021 - JOYCE ABISHA SMITH CORREAL ID 1575 (1)	...	10 de marzo	19 de mayo Cuenta del sistema
Sindicato 2022		VITELIO JOSÉ MARTÍNEZ GARCÍA - RESOLUCIÓN No. 03141 DE 2021	...	7 de febrero	19 de mayo Cuenta del sistema
Subdirección PyP		VIVIANA HELENA CELIS NAVARRO - RESOLUCIÓN No. 03124 DE 2021	...	7 de febrero	19 de mayo Cuenta del sistema
SubDir-Superación-de-la-Pc					
TH					
Acuerdo Sindical					
AppiMotion					
Aspirantes-a-cargos					
Cafam					
Concurso-de-Meritos					
Cursos					

Incluso, al explorar el repositorio mencionado, es posible identificar las resoluciones 2639 y 2640 del 28 de octubre de 2022 (17 días después de haberse suspendido el proceso de encargos), nombrando en provisionalidad a Margarita Rosa Ramirez Barrios en la Subdirección de Transferencias Monetarias No condicionadas de la Regional Atlántico y a Dumar David Guevara de la Regional Meta (estas resoluciones se encuentran en el mismo ANEXO 11 ya referido).

Como se observa, ya es evidente una irregularidad al suspender el proceso de encargos desconociendo los derechos de los trabajadores que surtieron el proceso, cumplieron requisitos y contaban con resoluciones en firma, para adicionalmente encontrar que Prosperidad Social continua expidiendo resoluciones de nombramientos en provisionalidad, lo cual esta prohibido, salvo que esto sea el resultado de un proceso de encargos en curso, lo cual no ocurre en la actualidad en Prosperidad Social desde el 11 de octubre.

CIERRE DE LA DENUNCIA

Todo lo anteriormente expuesto, que se encuentra documentado en documentos anexos y que es solo una parte de las situaciones que se presentan en esta entidad (en el papel líder del sector social, la reconciliación y la inclusión), evidencian una sistemática vulneración de derechos laborales en prosperidad Social, producto de una deficiente o inexistente política de Gestión del Talento Humano, así como una carente voluntad política para comprometerse y cumplir, no solo con las disposiciones legales vigentes, sino con los acuerdos que mediante mesa de negociación se han suscrito.

Por esta razón, urge una revisión e intervención por parte de las autoridades según su competencia (Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la Nación y Comisión Nacional del Servicio Civil), a fin de proteger y garantizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y en particular la garantía de los derechos laborales en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.

Agradezco se informe el resultado de la presente comunicación, por lo que para efectos de cualquier notificación o necesidad de ampliación de información, se podrán contactar al correo CER.SIESSOCIAL2022@GMAIL.COM o teléfono celular 3003754848.

Para su conocimiento y fines pertinentes;

Cordialmente



CARLOS HUMBERTO CELIS RAMIREZ
COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES
SINDICATOS SIESSOCIAL - SINTRASOCIAL

Anexo: Se adjunta los DIEZ documentos mencionados en el presente documento:

Anexo 1: Memo delta TH – Dotaciones

Anexo2: Resolución 1345 de 2021 (acuerdo colectivo)

Anexo3: Soporte negativa Trabajo en casa Carlos Celis

Anexo4: Soporte negativa Trabajo en casa Olga Rodriguez.

Anexo5: Rta Dp- Limitación PS Trabajo en casa e incumplimiento ley desconexión laboral

Anexo 6: Concepto unificado Mintrabajo ley 1857 de 2017

Anexo7: Rta DP – gestión PS en SSGT

Anexo8: Circular 25 de 2020 expedida por PS

Anexo9: Resolución 1900 de 2020 expedida por PS

Anexo10: Resolución Comisiones de personal regionales

Anexo11: Soportes Irregularidad encargos PS