

**OBSERVACIONES RESOLUCION 2773 DE 2023 TELETRABAJO  
A COMISION DE PERSONAL PARA ESTUDIO Y DEBATE  
PROSPERIDAD SOCIAL  
19 de febrero de 2024**

Con amparo en lo establecido en el decreto 1083 de 2015 que señala:

***ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.*** (subrayado es nuestro).

De lo anterior, se observa la utilización del verbo imperativo con lo cual se ampara la facultad de la comisión de personal de participar en los programas de bienestar de la entidad, por lo que siendo el Teletrabajo un programa de bienestar, procedemos a plantear la necesidad de intervención del órgano bipartito.

Es así que en la dimensión de Talento Humano del Modelo de Planeación y Gestión, de cumplimiento obligatorio por mandato del decreto 1499 de 2017 que señala: ***ARTÍCULO 2.2.22.3.4. Ámbito de Aplicación. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público,*** plantea las rutas de creación de valor con la siguiente precisión:

***Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovarse refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.***



## Ruta de la Felicidad



**La felicidad nos hace productivos**



 DIMENSIÓN 1  
**Talento Humano**

Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

Ruta para generar innovación con pasión

### Temáticas asociadas:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Promoción y prevención de la salud
- Clima organizacional
- Programa Entorno laboral saludable
- Diagnóstico de necesidades de bienestar
- Teletrabajo
- Ambiente físico

- Plan de bienestar
- Incentivos
- Clima organizacional
- Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal,
- ausentismo, (entre otros)
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios flexibles

- Plan de bienestar
- Inducción y reinducción
- Movilidad
- Planes de mejoramiento individual
- Entorno laboral saludable
- Innovación en bienestar
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios flexibles
- Valores

- Plan estratégico de talento humano
- Incluir la innovación como eje en el plan de capacitación
- Clima laboral
- Informe de razones de retiro
- Valores

Se observa que en las tres primeras rutas, el Teletrabajo hace parte de las temáticas asociadas

### **OBSERVACIONES A LA RESOLUCION 2773 DE 2023 - TELETRABAJO**

Se presento documento el 04 de octubre a la comisión de personal sobre las observaciones al proyecto de resolución. Lamentablemente no se tuvo oportunidad de abordar este documento en el seno de la comisión, al igual que no se dio respuesta a las observaciones presentadas en Sucop.

Hoy en día, con la expedición de la resolución 2773 de 29 de diciembre de 2023, se podría decir que se pierde el efecto del documento y las observaciones planteadas, aunque no en su totalidad como se demostrará.

Se debe reconocer que dicha resolución respecto al proyecto inicialmente planteado cambió sustancialmente de manera favorable, pero aun así y en defensa de los servidores de Prosperidad Social, persisten observaciones que se hace necesario compartir, para que la Comisión Nacional de Personal pueda participar de manera efectiva y solicitar a la administración la modificación de la resolución en los siguientes apartados:

**1.- Artículo 5. Modalidad del teletrabajo. La modalidad aplicable en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social es el teletrabajo suplementario, el cual se desarrollará dos (2) días hábiles de la semana en el lugar establecido para teletrabajar.**

**En condiciones especiales estudiadas individualmente en cada caso, debidamente soportadas y certificadas. se podrá conceder la modalidad autónoma de teletrabajo, previa emisión del concepto del Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo (ETAT) y aprobación del jefe inmediato, siempre y cuando se garantice la no afectación del servicio.**

Frente a este artículo se solicita se modifique ampliando a 3 días de teletrabajo y 2 días en oficina, en la cual participaran servidores públicos de todas las sedes y dependencias de la entidad, de manera abierta y objetiva, ya que el pilotaje que se acordó en 2018 y se culminó hasta 2023, evidencia su viabilidad sin contar con los dos años de pandemia y trabajo en casa

Respecto a la modalidad autónoma de teletrabajo, es necesario que se precisen las condiciones objetivas para acceder a él, toda vez que dejarlo sujeto a aprobación del jefe inmediato, hace que se pierda la objetividad e imparcialidad en el acceso a este programa.

2.- Sobre los artículos 8, 9, 10 y 11 que se refieren a la creación, funciones y sesiones del ETAT, se hace necesario se adicione un artículo que disponga la estrategia comunicativa institucional que se utilizará para que en el marco de la ley 1712 de 2014 Transparencia en la información pública, los servidores de Prosperidad Social puedan tener conocimiento de los asuntos, decisiones y motivaciones o justificaciones presentadas en ese Equipo.

Se observa de manera positiva que dentro de dicho comité se haya incluido a un representante de cada organización sindical, sin embargo, a la luz del amparo legal del órgano bipartito existente, es lamentable que no se haya tenido en cuenta la participación de algún miembro de los representantes de los trabajadores en este comité, cuando se supone que es una instancia legal de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores.

Es decir, que no se tuvo en cuenta la observación planteada en el documento de 04 de octubre que señalaba al respecto del Comité Técnico para la Implementación y Seguimiento del Teletrabajo (CIST), hoy Equipo Técnico de Apoyo al teletrabajo ETAT y la inclusión de la Comisión de Personal.

Preocupa que en dicho comité no se contempla y se garantiza la participación de los trabajadores a través de los órganos legales o instancias de participación como la Comisión de Personal Nacional y regionales, que están facultadas por el decreto 1083 de 2023 para participar en los programas de bienestar como este o por el COPASST que tiene competencia en materia de salud ocupacional

3.- Eliminar los parágrafos del artículo 19 que señalan:

**Parágrafo 1. Los servidores públicos que se encuentren en periodo de prueba para acceder a la carrera administrativa o ascenso no podrán optar por el teletrabajo hasta que este termine.**

Esto por cuanto el sistema de evaluación de desempeño es el mismo, bien sea porque se trabaje de manera presencial o en modalidad de teletrabajo, salvo que se tenga dispuesto crear un sistema de evaluación de desempeño especial para la modalidad, aun cuando la CNSC ha señalado que no es necesario.

**Parágrafo 2. Los servidores públicos que desempeñen sus funciones en las direcciones regionales deberán aportar adicionalmente el visto bueno del director regional**

Respecto a este parágrafo se debe precisar que el visto bueno del director regional, corresponde únicamente si el servidor público pertenece al despacho de la dirección regional, ya que de pertenecer a dependencias misionales como la Dirección de Inclusión Productiva o Dirección de Transferencias Monetarias a manera de ejemplo, por la estructura organizacional, jerarquía y de acuerdo con el sistema de evaluación de desempeño implementado en el marco del acuerdo 617 de 2018, dicha atribución solo es dable a dichas jefaturas.

Adicionar vistos buenos de directores regionales sobre servidores que trabajan bajo lineamientos de dependencias misionales, pueden conllevar situaciones restrictivas subjetivas y sin fundamento técnico para no otorgar el acceso al programa.

4.-En el artículo 20, Priorización de acceso a teletrabajo, es necesario que se precise que estará supeditado a la petición del servidor, toda vez que pueden existir casos (como ocurrió en el piloto de teletrabajo) en que los servidores que presentaban esas condiciones no tuvieron interés en participar (Ejemplo 70 cupos – 2 regionales que luego varió).

5.- En el artículo 23, fases del proceso de acceso al teletrabajo, se hace necesario por una parte definir los tiempos de cada fase y el tiempo total del proceso, tiempos razonables y determinados de manera que no vuelvan indefinido su resolución

Por otra parte, en el ítem 3 se plantea: “Inspección del puesto de trabajo en el domicilio de los teletrabajadores (virtual o presencial), se hace necesario tener en cuenta lo dispuesto en el decreto 1227 de 2022

**“ARTÍCULO 2. Adición de los artículos 2.2.1.5.15 a 2.2.1.5.25 del Decreto 1072 de 2015. Adiciónense los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.5.1.25 al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo los cuales quedarán así:**

***"ARTÍCULO 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo. Siempre que exista acuerdo entre las partes acerca de la implementación del teletrabajo, no se podrá condicionar la puesta en marcha de éste, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como exigencia de visitas previas al puesto de trabajo, exigencia de sistemas de información para realizar el seguimiento a actividades del teletrabajo, entre otros.***

***La visita previa al puesto del trabajo podrá ser realizada de manera virtual o presencial por el empleador o entidad pública, con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales y previa coordinación con el trabajador o servidor público, cuando se determine su necesidad por parte del teletrabajador, el empleador o entidad pública o Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador”.***

Por lo anterior, solo si se determina la necesidad debidamente justificada, sería necesario incluir este paso.

6.- El artículo 30 reversibilidad a petición de la entidad, los literales c, d, e, f y g, se relacionan con las disposiciones de sistema de evaluación de desempeño, por lo que es a través de dicho mecanismo (seguimiento a cumplimiento de compromisos, suscripción de compromisos de mejora y evaluación parcial o final) que se debería determinar la reversibilidad o continuidad.

## **RESPECTO AL ANEXO TECNICO.**

Dicho documento (no obstante se anuncia como adjunto a la resolución expedida en 2023) se compartió a los servidores hasta segunda semana de enero de 2024, documento que:

- 1.- Establece condiciones de escritorio que la entidad no brinda en sede presencial (ajustable en altura)
- 2.- Establece condiciones de silla que la entidad no brinda en sede presencial, salvo los casos amparados por ARL; Respaldo: El respaldo debe ser ajustable en altura e inclinación. La altura del respaldo desde el asiento debe tener al menos unos 40 centímetros, y la anchura del respaldo debe ser de unos 40 a 50 centímetros. En el nivel nacional las sillas provistas por Procomercio no cuentan con dicha característica, a manera de ejemplo.
- 3.- Establece condiciones de equipos de cómputo para usuario básico, como equipos de cómputo empresarial, que restringe el acceso al programa, en particular en memoria RAM (8gb) disco duro 500 Gb HDD / 240 Gb SSD, cuando está previsto en el mismo anexo que el almacenamiento será en OneDrive y el trabajo colaborativo será paquete office 365.

Finalmente, ni la resolución ni el anexo establecen:

- 1.- Que la postulación sea cerrada (fecha fija hasta 02 de febrero) cuando se trata de un programa de bienestar indefinido.
- 2.- No se indica la oportunidad y tiempos del servidor para subsanar alguna situación que se presente, en particular cuando la resolución en el artículo 13 párrafo uno señala que se aplicará lo dispuesto en el siguiente artículo del decreto 1072 de 2015

**ARTÍCULO 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde al empleador suministrar 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 o servidor 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. El empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.**

## **CONCLUSION**

Por lo anterior se solicita la revisión del citado documento, toda vez que es susceptible de mejora con el fin de estimular, incentivar y promover la implementación del teletrabajo en la entidad, reduciendo las restricciones brindando a todos las mismas oportunidades de acceso.

Para su conocimiento y fines pertinentes

Cordialmente



**Carlos Humberto Celis Ramírez**  
**Comisionado de personal principal 2023-2025**