

Bogotá, D.C, 04 de octubre de 2023

Señores  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL  
BOGOTA D.C.

**ASUNTO: OBSERVACIONES AL PROYECTO DE RESOLUCION DE IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO EN PROSPERIDAD SOCIAL**

Carlos Humberto Celis Ramírez identificado como aparece al pie de mi firma, en calidad de comisionado de reclamaciones del sindicato SISSOCIAL y como Comisionado principal de la Comisión de Personal Nacional elegido por los trabajadores periodo 2023-2025, con fundamento en el derecho de petición que consagra el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, reglamentado por la ley 1755 de 2015, respetuosamente presento OBSERVACIONES AL proyecto de resolución de implementación del programa de Teletrabajo en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.

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
- Clima organizacional
- Diagnóstico de necesidades de bienestar
- Promoción y prevención de la salud
- Programa Entorno laboral saludable
- 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 reducción
- 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 AL PROYECTO DE RESOLUCION:

1.- En los considerandos se omite incluir o sustentar como parte de la viabilidad técnica, económica, ambiental y jurídica:

a) Que este documento se deriva del acuerdo colectivo 2023 punto específico y literalidad y motivación, con lo cual se desconoce el ejercicio sindical, derecho amparado constitucionalmente.

b) No se hace referencia alguna al piloto realizado durante 4 años, los resultados de la evaluación y las oportunidades de mejora implementadas por algunos hallazgos como:

**-Uno de los principales inconvenientes, tanto para el diseño de la evaluación como para el desarrollo de esta, que tuvo consecuencias sobre los resultados identificados, fue la falta de un documento de diseño completo del Piloto de Teletrabajo.**

**-Es indispensable contar con un punto de referencia para las decisiones que se tomen sobre el modelo de teletrabajo, este punto de referencia se recomienda obtenerlo no solamente con información secundaria (comparativo con otras**



**entidades y normatividad) sino con la creación de un diagnóstico para Prosperidad Social.**

c) En consecuencia, en los considerandos no se incluyen los antecedentes o puntos de referencia en el país de experiencias en sector público y privado para el desarrollo del teletrabajo en Prosperidad Social, no se registra el modelo de pacto MInTic, ni el soporte y experiencia desde esa entidad que tiene al respecto de este programa, que registra en sus base de datos muchas entidades a nivel nacional que implementan el teletrabajo, dentro de las cuales están Colpensiones, SENA, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, Servicio Público de Empleo, Superintendencia de Subsidio Familiar y la propia Min Tic.

d) No se hace referencia al impacto en la reducción de gastos operativos en consonancia con la ley de austeridad.

f) No se hace referencia al impacto medioambiental que produce la implementación de la modalidad de Teletrabajo

g) En concordancia con lo anterior, no se hace referencia al impacto en la movilidad (en particular en ciudades capitales), tiempos de desplazamiento y productividad.

2.- Se observa que en el proyecto de resolución no se atiende lo dispuesto en la ley 1221 de 2008 artículo 6 Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, numeral 6:

**“Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa”.**

3.- No se encuentra adjunto el anexo No. 1 “Empleos habilitados para teletrabajo” por lo que el proyecto se encuentra incompleto y no es posible realizar observaciones al mismo de manera integral.

4.- No se conoce el diagnóstico o estudio por el cual se toma la determinación por parte de la entidad de definir el teletrabajo en modalidad “suplementario”, (si se habla de estudiar y aprobar los casos) ni las que determinan el tiempo semanal de teletrabajo de hasta dos (2) días por semana, exclusivamente martes y jueves, determinación que debería generarse con todos los demás criterios que no están reglamentados en este proyecto de resolución y que son endilgados a la decisión del “Comité técnico para la implementación y seguimiento al teletrabajo (CIST)”. Lo anterior en particular cuando la ley 1221 de 2008 precisa que será de dos o tres días.

5.- Se evidencia que no se está adoptando efectivamente el teletrabajo con este acto administrativo, sino que se posterga su diseño e implementación, hasta tanto no se organice, reúna, discuta, proponga y decida el Comité Técnico para la Implementación y Seguimiento del Teletrabajo (CIST) que debe: “asesorar el diseño, proyección, modificación y

actualización de los procesos y actos administrativos para la implementación y funcionamiento del teletrabajo en Prosperidad Social”, lo que, de manera práctica, tomará unos meses más, para la efectiva ejecución.

6.- 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.

7.- Con la creación del Comité CIST, se obstaculizará la participación efectiva de los trabajadores y otros actores en el diseño que materializará su implementación, revistiendo de técnicas las decisiones, en lugar de consolidarse un acto administrativo que se blinde técnicamente con los aportes ofrecidos por los propios servidores de manera democrática en atención a la normatividad.

8.- La periodicidad de reunión del CIST es indefinida, lo cual afecta la adecuada y oportuna implementación de Teletrabajo, que ya presenta un retraso de cuatro con el desarrollo de un pilotaje con las deficiencias encontradas por el equipo evaluador de la OAP.

9.- Existe una contradicción en el proyecto de acto administrativo, toda vez que se delega en el CIST la asesoría para diseño y proyección de la implementación del teletrabajo, así como la proposición de las condiciones de acceso y reversibilidad, pero por otro lado se establecen los requisitos para acceder a la modalidad de teletrabajo, que en teoría aplicaría para la gran mayoría de los servidores, cuyos cargos se encuentren en el anexo que hasta el momento, se desconoce.

10.- En el proyecto de resolución no se hace referencia a la publicación de las actas y decisiones del comité CIST, faltando a los principios de publicidad y transparencia de la información pública amparada por la ley 1712 de 2014,

11.- Si bien de manera general se plantean los “requisitos para acceder”, no se menciona la orientación del teletrabajo para población vulnerable, de tal forma que se establezcan prioridades. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

12. - No obstante que el Art. 6 de la Ley 1221 de 2008, en su numeral 7, establece que “los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones”, la entidad limita la participación del mecanismo del teletrabajo a “los servidores públicos que voluntariamente asuman la totalidad de esos costos”

En este sentido, en el párrafo 1 del art 17. El CIST debe ante la secretaría general y área financiera o al responsable de la Entidad, crear e incluir el respectivo rubro y provisión presupuestal para asumir el costo del auxilio del teletrabajador en un término no mayor a 3 meses.

CLASIFICACIÓN DEL OBJETO DE GASTO A-01-01-01-001-011  
CUENTA 01 GASTOS DE PERSONAL  
SUBCUENTA 01 PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE  
OBJETO DE GASTO 01 SALARIO  
ORDINAL 001 FACTORES SALARIALES COMUNES  
SUBORDINAL 011 AUXILIO DEL TELETRABAJADOR

13.- Respecto a los canales de atención mencionados en el Art. 16 “Canales de atención: El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, dispuso los siguientes canales en los cuales el servidor puede realizar denuncias o solicitudes” debería incorporarse a la Comisión de Personal Nacional que tiene competencia en caso de reclamación por desmejora de condiciones laborales que se pudieran presentar y comisión nacional o regionales, por la participación en el seguimiento a los programas de bienestar.

14.- En el artículo 17 se registra el siguiente literal

**f). - Cumplir con los requisitos y características generales y personales del teletrabajador(a) señalados en esta resolución y en el(os) lineamientos que expida la Secretaría General**

¿Habrán lineamientos adicionales de la Secretaría General por fuera de lo estipulado en este proyecto de resolución? ¿Cuáles? ¿con que criterios técnicos? ¿cuál es el objetivo entonces del CIST?

15.- Respecto al Art. 18. “Autorización del teletrabajo. El teletrabajo será autorizado de acuerdo con las necesidades del servicio que presente la entidad, y los procedimientos que se adopten para el cumplimiento de las funciones, conforme al análisis que efectué en el Comité. La modalidad de teletrabajo que se autorizará, por regla general, es la suplementaria con máximo dos (2) días teletrabajables y en condiciones especiales se estudiará la posibilidad de la modalidad autónoma”.

El texto resulta contradictorio cuando se refiere a máximo dos días teletrabajables pero a su vez contempla la posibilidad de una modalidad autónoma (En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones) sin especificar bajo que condicione, requisitos y criterios objetivos, permitiendo que se vuelva discrecional y excluyente según la voluntad del nominador.

16.- El artículo 20 establece las fases de acceso al teletrabajo (trece) pero sin definir los tiempos de cada una de ellas, lo cual se vuelve indefinido en el tiempo, corriendo el riesgo de que al igual que el piloto de teletrabajo, transcurran años hasta ver materializado este programa en la entidad.

Adicionalmente se observan fases 7 y 8 con requerimiento de visitas para autorización de teletrabajo, lo cual está en contravía del decreto 1227 de 2022 artículo segundo:

**"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.**

Adicionalmente no se detalla si el informe de aprobación de puesto de trabajo por parte de fisioterapeuta es eliminatorio, es decir se evalúa y con ello continúa como postulante o no, o si existe la posibilidad de subsanar alguna deficiencia. De cualquier forma, como se observó con anterioridad, se está estableciendo algún tipo de reglamentación parcial.

Por último, la fase de Aplicación de evaluaciones de conocimiento, habilidades y competencias, son barreras que el citado decreto 1227 de 2022 eliminó por cuanto no es necesario demostrar la competencia para ejercer la función de un empleo del cual es titular o que obtuvo por encargo a través de cumplimiento de requisitos, entre ellos la prueba psicométrica.

17.- En el artículo 26, casos en que operar la reversibilidad, preocupa las 15 opciones para dar por terminado este programa, (algunas iguales pero redactadas de diferente forma) y en particular cuando se señala "El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social podrá dar por finalizada la modalidad de teletrabajo cuando advierta que por necesidades del servicio se requiere la presencia permanente del servidor en la entidad" por cuanto el poder subordinante no es absoluta como lo ha expuesto la corte en sentencias previas, lo cual puede prestarse para una arbitrariedad revestida de IUS VARIANDI:. En este sentido, debe existir una razón probada, argumentada y técnicamente demostrable.

## CONCLUSION

Por lo anterior se solicita la revisión del citado documento, toda vez que es un documento que en lugar de estimular, incentivar y promover la implementación del teletrabajo en la entidad, plantea condicionamientos excesivos y algunos poco claros, para desmotivar a los trabajadores a participar con igualdad de oportunidades

Para efectos de cualquier notificación puede hacerse al correo [cer.siessocial2022@gmail.com](mailto:cer.siessocial2022@gmail.com).

Cordialmente



**CARLOS HUMBERTO CELIS RAMIREZ**  
**COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES SISSOCIAL**  
**COMISIONADO PRINCIPAL DE COMISION DE PERSONAL**