

Bogotá, 16 de enero de 2026.

Mauricio Rodríguez Amaya

Director General

Bibiana Mercedes Parra Ariza

Secretaría General

Luz Alexandra Clavijo Perdomo

Jefe Oficina Talento Humano

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

Asunto: OBSERVACIONES PRESENTADAS POR SIESSOCIAL AL PROYECTO DE RESOLUCIÓN QUE DEROGA LA RESOLUCIÓN 02773 DE 2023 (POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL TELETRABAJO EN EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL)

A continuación, se citan apartes del proyecto de resolución propuesto que es objeto de observación por parte Siessocial, en virtud de lo pactado en el acuerdo colectivo 2023 (Resolución No. 01867 del 30 de agosto de 2025), el acuerdo colectivo 2025 (Resolución No. 01893 del 22 de agosto de 2025), y conforme a la legislación nacional y constitucional:

PRIMERA OBSERVACIÓN

El acápite del proyecto de resolución propuesta por la administración señala: *"Por medio de la cual se adopta la política interna de Teletrabajo, como forma de organización laboral para los servidores públicos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social"*

Asimismo, el artículo 37 del proyecto de Resolución señala: *"Artículo 37. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la resolución 02773 de 2023."*

Observación de Siessocial

El acuerdo 16 de la Resolución No. 01893 del 22 de agosto de 2025, es claro y expreso al señalar que Prosperidad Social se compromete a: *"Modificar la Resolución No. 02773 del 29 de diciembre de 2023"*

La voluntad negocial de las partes no fue derogar, sustituir ni eliminar el régimen integral del teletrabajo vigente, sino introducir ajustes puntuales y específicos en los aspectos expresamente negociados, a saber:

- Ampliación de sujetos beneficiarios (enfermedades catastróficas y cuidadores)
- Incluir la causal de lactancia para la autorización de teletrabajo, como se acordó en el acuerdo No. 45 del Acuerdo Colectivo 2025 en donde se plasmó: *"Prosperidad Social se compromete a conceder teletrabajo suplementario de forma inmediata previa solicitud de la servidora pública que se encuentren en estado de lactancia hasta por tres días a la semana en casa, por el primer año de lactancia siempre que cuente con el certificado como madre lactante expedido por el médico tratante de la EPS o IPS a la cual se encuentre afiliada."*
- Autorización de hasta tres (3) días de teletrabajo
- Ajustes operativos y de seguimiento

En ninguna parte del acuerdo se pacta ni se sugiere la derogatoria total de la Resolución 02773 de 2023, ni la supresión de sus estructuras institucionales, procedimentales y de garantía.

De conformidad con los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, los acuerdos colectivos tienen fuerza vinculante, y su ejecución debe realizarse en los términos exactos en que fueron negociados.

La jurisprudencia constitucional reconoce que la negociación colectiva es un componente del derecho fundamental de libertad sindical y que el Estado debe garantizar y promover el cumplimiento y eficacia de los acuerdos colectivos, en armonía con el bloque de constitucionalidad que incorpora los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT. El ejercicio de la facultad administrativa para reglamentar o dar cumplimiento a un acuerdo colectivo no puede desnaturalizar el contenido esencial de los compromisos convenidos ni introducir interpretaciones que desvirtúen el alcance de los beneficios pactados, particularmente cuando dichos beneficios implican avances concretos en condiciones laborales o de trabajo. En este sentido, la función administrativa debe alinearse con los principios constitucionales de progresividad, favorabilidad y respeto de la negociación colectiva.

Por tanto, cualquier acto administrativo expedido en cumplimiento del Acuerdo 2025 debe limitarse esencialmente a modificar la Resolución 02773 de 2023 en los puntos expresamente acordados, sin introducir cambios estructurales no negociados, o sean regresivos y que desnaturalizan los derechos obtenidos para los trabajadores en los acuerdos colectivos.

El artículo 37 del proyecto de resolución, al disponer que: *“La presente resolución (...) deroga la Resolución 02773 de 2023”* configura una acción regresiva de los logros obtenidos por los trabajadores, por las siguientes razones:

El acuerdo colectivo 2025 habilita únicamente la modificación, no la derogatoria integral, lo que implica eliminar la norma en su totalidad, sustituir el régimen jurídico vigente, desaparecer las garantías y procedimientos previamente acordados, ya que esto no fue objeto de negociación, y es regresiva de los derechos de los trabajadores.

La Resolución 02773 de 2023, expedida en cumplimiento del Acuerdo Colectivo 2023 (Resolución 01867 de 2023, art. 34), creó y desarrolló elementos esenciales del derecho al teletrabajo, tales como el Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo / ETAT, procedimientos de evaluación, reglas objetivas de reversibilidad, garantías de debido proceso administrativo, criterios técnicos y organizacionales; por tanto, la derogatoria total elimina estas instancias y garantías, sin que el acuerdo colectivo 2025 haya pactado su supresión, lo cual desmejora garantías procedimentales, debilita el control institucional y afecta la seguridad jurídica de los trabajadores.

En este sentido, la supresión total de la Resolución 02773 de 2023 y su reemplazo por un nuevo régimen, desconoce avances previamente consolidados, elimina garantías colectivas ya reconocidas, sustituye reglas claras por disposiciones discrecionales que no responden a criterios técnicos y objetivos, por lo que configura una medida regresiva en su conjunto.

Por lo informado, se solicita que sea modificada la resolución 02773 de 2023, específicamente en los puntos objeto de ajuste y que están definidos en el acuerdo 16 de la resolución 01893 de 2025 (acuerdo colectivo 2025), garantizando también el cumplimiento de lo establecido en el artículo 34 de la resolución No. 01867 del 30 de agosto de 2023 (acuerdo colectivo 2023); y adicionalmente, se sugiere que el artículo de vigencia del proyecto de resolución señale: *“La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y modifica parcialmente la Resolución No. 02773 del 29 de diciembre de 2023, en los aspectos previstos en el Acuerdo Colectivo 2025, manteniéndose vigentes las demás disposiciones que no le sean contrarias.”*

SEGUNDA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

“Artículo 4. Parámetros. Los Parámetros de la Política de teletrabajo en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social se registrá por los siguientes:

2. No configuración de derecho adquirido. El teletrabajo no constituye un derecho adquirido para los servidores públicos. En consecuencia, su autorización estará supeditada en todo momento al adecuado funcionamiento de la entidad y la prestación del servicio."

Observación de Siessocial

El artículo 2 del Decreto 1632 de 2021 adicionó el artículo 2.2.2.4.16 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 de la siguiente manera sobre el principio de progresividad y la regla de no regresividad:

"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."

Posteriormente el Decreto 243 de 2024, que modifica en su integridad las normas de negociación colectiva de los empleados públicos, en el artículo 2.2.2.4.16 reitera el principio de progresividad y la regla de no regresividad así:

*"Artículo 2.2.2.4.16. Acuerdo colectivo. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:
(...)*

8. Respetando el principio de progresividad y no regresividad, el acuerdo colectivo suscrito tendrá vigencia por un periodo mínimo de dos (2) años.

9. Los derechos pactados en el acuerdo colectivo tendrán continuidad, progresividad y sólo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo colectivo."

En consecuencia, el numeral 2 del artículo 4 desconoce abiertamente los derechos reconocidos en acuerdos logrados producto de la negociación colectiva, por ende el teletrabajo efectivamente constituye un derecho reconocido a los trabajadores en Prosperidad Social, producto de lo pactado en el Acuerdo Colectivo 2023 (artículo 34 de la Resolución No. 01867 del 30 de agosto de 2023), y el Acuerdo Colectivo 2025 (acuerdo 16 de la resolución No. 01893 del 22 de agosto de 2025).

TERCERA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

“Artículo 6. Modalidades de teletrabajo.

Teletrabajo Híbrido. (...)

Parágrafo. Cada grupo interno de trabajo debe contar con al menos dos servidores públicos que desarrollen sus funciones en presencialidad, por lo que es indispensable que se concertén compromisos y cronogramas de actividades al interior de los grupos internos de trabajo y que se garantice la prestación del servicio en teletrabajo y presencialmente en cada una de las sedes del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.

Los días teletrabajables podrán escogerse de acuerdo con la operatividad de cada grupo interno de trabajo o gerencia regional, que en todo caso no podrán escogerse simultáneamente los lunes y viernes.”

“Artículo 8. Jornada de los teletrabajadores. Los días establecidos para teletrabajar podrán ser escogidos en común acuerdo entre los servidores públicos y los jefes de área o coordinadores de grupos internos de trabajo de lunes a viernes, sin alterar la condición de hasta tres (3) días a la semana. En cuanto a la jornada laboral de los servidores públicos, corresponderá a la que tengan en el ejercicio presencial de sus funciones, respetando lo expuesto en Resolución 00693 de 2015 «Por medio de la cual se establecen la jornada laboral ordinaria y la especial o flexible para los Servidores Públicos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social» y sus modificaciones.

Parágrafo 1. Los días seleccionados por los servidores públicos deberán ser concertados con los directivos de cada área y los coordinadores de los grupos internos de trabajo, en todo caso no podrán escogerse lo lunes y viernes simultáneamente, los directivos y coordinadores de grupos internos de trabajo deberán garantizar la presencia de mínimo dos servidores públicos en presencialidad en cada día de la semana . Información que deberá reportarse a la oficina de talento humano mediante comunicación memorando delta.

En caso de no contar con la capacidad instalada para garantizar dos servidores públicos trabajando en presencialidad todos los días de la semana deberá informarlo a la oficina de talento humano, adjuntando la propuesta de distribución de los días de teletrabajo de los servidores públicos que integran el grupo de trabajo”

Observación de Siessocial

En el Parágrafo de Teletrabajo Híbrido en el artículo 6 sobre Modalidades de teletrabajo, y en el Parágrafo 1 del artículo 8 sobre Jornada de los teletrabajadores se establecen dos limitantes (1 prohibición de escoger lunes y viernes simultáneamente, y 2 regla de mínimo dos servidores presenciales por día en cada grupo interno).

La prohibición de escoger lunes y viernes simultáneamente desconoce el Acuerdo Colectivo 2025 en donde solo se dijo en el acuerdo No. 16 que: *"c) se podrá autorizar hasta tres (3) días de teletrabajo de lunes a viernes"*, e introduce una barrera uniforme sin análisis del servicio o función que presta el empleado.

Esta prohibición taxativa es arbitraria y carece de sustento técnico en la Ley 1221 de 2008. Si la operatividad del servicio lo permite (ej. un área que no atiende público), no existe razón jurídica para prohibir teletrabajar lunes y viernes.

La jurisprudencia del Consejo de Estado (Sección Segunda, Subsección B, Sentencia del 19 de agosto de 2010, Radicación 25000-23-25-000-2003-06792-01 [No. Interno 0938-10], C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila) ha establecido de manera reiterada que la potestad discrecional de la administración no es absoluta, sino que su 'regla y medida es la razonabilidad'.

Bajo esta línea jurisprudencial, imponer restricciones generales y taxativas —como prohibir el teletrabajo los días lunes y viernes (evitar "puentes")— sin que medie una justificación técnica soportada en la necesidad del servicio, constituye un ejercicio arbitrario de la facultad organizativa. Dicha prohibición desconoce la presunción de buena fe (Art. 83 C.P.) y desnaturaliza la modalidad de teletrabajo, la cual, conforme al Decreto 1072 de 2015, se fundamenta en la medición por cumplimiento de metas y no en el control de horario o presencia física en días calendario específicos. Si un área no requiere presencialidad esos días, la norma no debería impedirlo.

Ahora bien, la regla de mínimo dos servidores presenciales por día en cada grupo interno puede ser un obstáculo para cualquier esquema en equipos pequeños y afecta la conciliación entre empleado y jefe inmediato. Este número mínimo en presencialidad por cada GIT que incluye el proyecto de resolución, también pone en situación de desigualdad a los trabajadores que laboran en Grupos Internos de Trabajo, en los cuales se presentan cargos vacantes, que actualmente hace que existan en Prosperidad Social GITs con 2 o 3 trabajadores de planta. En otros casos, situaciones administrativas cotidianas (vacaciones, incapacidades, comisiones) harían imposible

cumplir con la regla de "dos en oficina", lo que derivaría en la suspensión automática del teletrabajo para el resto del equipo, castigando al servidor por la falta de planta de la entidad.

Finalmente, es propio indicar que Siessocial no logra entender la razón lógica y legal que lleva a la administración a exigir un número mínimo de trabajadores en la presencialidad, cuando actualmente aun estando en presencialidad la entidad y los servidores públicos como debe ser, hemos venido haciendo uso de las herramientas tecnológicas institucionales propias de la virtualidad. A manera de ejemplo reuniones por la plataforma Teams, que permiten hacer uso ordenado de la palabra, grabar las sesiones y además que el sistema arroje la transcripción del acta. Asimismo, las comunicaciones oficiales se hacen a través de correo electrónico y de aplicativos como Delta que funcionan a través de la internet. Por ende, la exigencia mínima de tener personas en la presencialidad para cargos teletrabajables, perpetúa la idea, por demás equivocada, de que el teletrabajador no trabaja. Estas ideas erradas no pueden tener asidero en administraciones progresistas como la actual.

CUARTA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

"Artículo 25. Documentación soporte de la solicitud. Los servidores públicos que opten por la modalidad de trabajo autónomo por condición de salud deberán remitir la documentación requerida adjunta a la solicitud a través del aplicativo institucional DELTA, incluyendo como mínimo:

- 1. Recomendaciones médicas emitidas por el médico tratante de su EPS, indicando temporalidad y vigencia no superior a treinta (30) días.*
- 2. Concepto o seguimiento de medicina laboral, con vigencia no superior a treinta (30) días, que incluya la validación de las recomendaciones médicas emitidas por la EPS.*

Parágrafo 1. Se excluyen de esta modalidad los servidores que presenten enfermedades catastróficas, ruinosas, de alto costo, crónicas o autoinmunes que se encuentren en estado estable y controlado. Estos servidores podrán optar, en su caso, por la modalidad de teletrabajo híbrido, conforme a la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022."

Observación de Siessocial



320 771 4740



siessocial.prosperidad@gmail.com



Carrera 7 N° 32 - 34 Piso 29 / Bogotá D. C., Colombia



Debe eliminarse el párrafo 1 del artículo 25 porque va en contravía directa del acuerdo No. 16 del Acuerdo Colectivo 2025, porque el párrafo excluye de la modalidad autónoma a los servidores que presenten enfermedades catastróficas, quienes podrán optar por la modalidad de teletrabajo híbrido; cuando el acuerdo No. 16 de la Resolución No. 01893 del 22 de agosto de 2025 establece expresamente lo contrario así: “a) Adicionar la modalidad de teletrabajo **autónomo** los servidores públicos que tengan **enfermedades catastróficas** establecidas por el ministerio de salud (...).”

QUINTA OBSERVACIÓN

Se solicita incluir dentro del proyecto de resolución que reglamenta el teletrabajo, la causal de lactancia para la autorización de teletrabajo, tal como se acordó en el acuerdo No. 45 resolución No. 01893 del 22 de agosto de 2025 (Acuerdo Colectivo 2025) en donde se plasmó: “Prosperidad Social se compromete a conceder teletrabajo suplementario de forma inmediata previa solicitud de la servidora pública que se encuentren en estado de lactancia hasta por tres días a la semana en casa, por el primer año de lactancia siempre que cuente con el certificado como madre lactante expedido por el médico tratante de la EPS o IPS a la cual se encuentre afiliada.”.

SEXTA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

“Artículo 8. Jornada de los teletrabajadores. Los días establecidos para teletrabajar podrán ser escogidos en común acuerdo entre los servidores públicos y los jefes de área o coordinadores de grupos internos de trabajo de lunes a viernes, sin alterar la condición de hasta tres (3) días a la semana. En cuanto a la jornada laboral de los servidores públicos, corresponderá a la que tengan en el ejercicio presencial de sus funciones, respetando lo expuesto en Resolución 00693 de 2015 «Por medio de la cual se establecen la jornada laboral ordinaria y la especial o flexible para los Servidores Públicos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social» y sus modificaciones.”

Observación de Siessocial

La Resolución 01867 del 30 de agosto de 2025, “Por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo de la negociación del pliego de solicitudes presentado por las organizaciones sindicales SINTRASOCIAL Y SIESSOCIAL para la vigencia 2023”, definió que el mínimo de días teletrabajables serían de dos días hábiles a la semana, lo cual representaba un avance y una garantía mínima de teletrabajo, y que corresponde al estándar legal definido en el literal C, del numeral 1 del artículo 2 de la ley 1221 de 2008, que señala:

"c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador." (cursiva, subrayado y negrilla fuera del texto)

La intención del acuerdo colectivo 2025 es ampliar el teletrabajo hasta tres días a la semana; lo cual, en teoría, representa un beneficio; sin embargo, la redacción del proyecto de resolución con la expresión "hasta tres días hábiles", elimina de facto la garantía legal mínima de dos días. Esto significa que el teletrabajo podría reducirse ilegalmente a un solo día o incluso a ninguno. Esto representa una regresión en los derechos laborales, pues se pierde la certeza del mínimo de dos días de teletrabajo que otorga la ley 1221 de 2008.

La redacción propuesta del proyecto de resolución resulta abiertamente regresiva e ilegal, en tanto desconoce no solo un logro sindical consolidado, sino también el estándar mínimo fijado por la ley 1221 de 2008, vigente en el ordenamiento jurídico. Dicha Ley define el teletrabajo híbrido como aquel que se desarrolla dos (2) o tres (3) días a la semana, estableciendo un mínimo legal que no puede ser reducido por un acto administrativo. En consecuencia, la expresión 'hasta tres días' elimina el piso mínimo de dos días, vulnera el principio de legalidad, desconoce la progresividad de los derechos laborales colectivos y desnaturaliza el contenido del acuerdo colectivo 2025.

Por lo informado es fundamental que la redacción final de la resolución respete el principio de no regresividad y el principio de legalidad, asegurando que los trabajadores mantengan al menos dos días de teletrabajo. De lo contrario, se estaría vulnerando un avance previamente logrado, afectando los derechos de los empleados públicos de Prosperidad Social.

En este sentido, solicitamos que la resolución se ajuste para garantizar un mínimo de dos días de teletrabajo, con la posibilidad real de ampliarse hasta tres días, y así proteger los derechos y los avances obtenidos.

Asimismo, deben precisarse de forma objetiva el criterio para acceder a los 3 días, especialmente cuando se ha hablado de igualdad de trato. Por ello, criterios objetivos como la evaluación de desempeño, los resultados entregados por el servidor durante el teletrabajo deben ser los que lo determinen.



Adicionalmente, la ETAT es una instancia que no debe eliminarse porque es la materialización de la participación efectiva de los servidores en el proceso de autorización del teletrabajo, brindando así una garantía de transparencia en el proceso.

SÉPTIMA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

“Artículo 4. Parámetros. Los Parámetros de la Política de teletrabajo en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social se regirá por los siguientes:

(...)

6. Lugar de prestación del servicio. Los servidores públicos autorizados para teletrabajar deberán desarrollar sus funciones exclusivamente en el domicilio registrado en la plataforma IRIS de la Oficina de Talento Humano, el cual deberá estar ubicado en la misma ciudad de la sede habitual del empleo o en sus municipios circunvecinos. Cualquier modificación del domicilio deberá ser actualizada de manera oportuna por el servidor público en la plataforma correspondiente.”

“Artículo 10. (...) El domicilio autorizado para la prestación del teletrabajo deberá corresponder estrictamente a la ubicación geográfica de la sede administrativa en la cual el servidor público desempeña habitualmente sus funciones. Solo se permitirá el teletrabajo desde municipios que integren la misma área metropolitana o zonas conurbadas de dicha sede, de conformidad con los lineamientos y conceptos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente artículo dará lugar a la reversibilidad inmediata de la autorización de teletrabajo, sin perjuicio de la adopción de las acciones administrativas, disciplinarias o de otra índole a que haya lugar.”

Observación de Siessocial

El numeral 6 del artículo 4 sobre parámetros y el artículo 10 del proyecto de resolución, se limita el teletrabajo a área metropolitana o zonas conurbadas o municipios circunvecinos de la ciudad de la sede habitual del empleo. Esto en el 99% de los casos es suficiente, pero hay casos excepcionales donde los empleados viven un poco más lejos o donde no es claro si están o no en un municipio circunvecino, el empleado es libre de elegir su residencia en cualquier parte del territorio colombiano, sin restringirse a la municipios circunvecinos de la ciudad de la sede habitual del empleo, porque es un asunto personal del empleado si decide gastar tiempo y dinero en traslados largos hasta su lugar de trabajo, esto con base en el artículo 24 de la Constitución



Política que establece: *“Todo colombiano, con las limitaciones que establezca la ley, tiene derecho a circular libremente por el territorio nacional, a entrar y salir de él, y a permanecer y residenciarse en Colombia.”*

Por lo anterior se solicita se ajuste el criterio sobre el domicilio, en el sentido que este corresponderá a la ciudad o municipio donde tenga su domicilio.

OCTAVA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

Artículo 10. Cambio y ubicación del domicilio del teletrabajador. Cualquier cambio de domicilio del servidor público autorizado para teletrabajar deberá ser informado por escrito a la Oficina de Talento Humano con una antelación mínima e improrrogable de quince (15) días calendario [1] a la fecha efectiva del cambio. La notificación tendrá como finalidad la actualización de la información ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y la realización previa de la inspección que permita verificar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del puesto en el nuevo domicilio.

En ningún caso el servidor público podrá iniciar la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo desde el nuevo domicilio sin que se haya surtido previamente la actualización y verificación señaladas.

Observación de Siessocial:

En cuanto al texto *«En ningún caso el servidor público podrá iniciar la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo desde el nuevo domicilio sin que se haya surtido previamente la actualización y verificación señaladas»*, contraviene de forma directa lo consagrado en el DECRETO NÚMERO 1227 DE 2022 «Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo, señala:

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.

Condicionar la continuidad del teletrabajo a la **verificación previa** (visita) de la ARL tras un cambio de domicilio traslada al servidor la ineficiencia de un tercero. Si la ARL demora más de los 15 días de preaviso en realizar la visita, el servidor se ve forzado a retornar a presencialidad injustificadamente o queda en un limbo laboral. La normativa vigente (Decreto 1227 de 2022) ha avanzado hacia la simplificación de trámites, permitiendo la validación de condiciones mediante **autoevaluación y soporte fotográfico/video** suministrado por el teletrabajador. **Solicitud:** Modificar el inciso segundo para permitir la continuidad basada en autoreporte, así:

"...En caso de que la ARL no realice la visita dentro del término del preaviso, el servidor podrá continuar teletrabajando provisionalmente aportando un autoreporte de condiciones con evidencia fotográfica o fílmica, sujeto a validación posterior, bajo la gravedad de juramento sobre la veracidad de las condiciones ergonómicas y de seguridad."

NOVENA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

"Artículo 14. Condiciones para acceder a teletrabajo híbrido. El servidor público aspirante a teletrabajo híbrido deberá cumplir con las siguientes condiciones.

(...)

3. Haber obtenido una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño en el periodo inmediatamente anterior a la postulación."

Observación de Siessocial

El numeral 3 del artículo 14 sobre condiciones para acceder a teletrabajo híbrido del proyecto de resolución, exige una calificación sobresaliente excluyendo a los empleados con evaluación satisfactoria, que como su nombre lo dice, es una evaluación que satisface la prestación del servicio, y por lo cual no debe convertirse en una sanción que imposibilite el acceso al teletrabajo, y que podría constituirse en una violación a la garantía del debido proceso y buen nombre de los



empleados públicos, en razón a que la ley no prevé sanciones o negaciones de derechos por haber obtenido una evaluación con la categoría de satisfactoria.

Conforme a la Ley 909 de 2004, la calificación "Satisfactoria" es la que acredita el cumplimiento idóneo de las funciones. Elevar el estándar a "Sobresaliente" transforma injustificadamente el teletrabajo (que es una modalidad de organización laboral según la Ley 1221 de 2008) en un incentivo restringido, excluyendo a la mayoría de la planta de personal que cumple cabalmente sus deberes. No existe norma superior que autorice restringir esta modalidad solo al nivel de excelencia. Restringir su acceso únicamente a quienes obtienen el nivel "Sobresaliente" carece de fundamento en la Ley 1221 de 2008 y discrimina injustificadamente a los servidores con calificación **"Satisfactoria"**, quienes son plenamente competentes e idóneos. **Solicitud:** Ajustar el requisito para que exija calificación en el nivel **"Satisfactorio" o superior**, garantizando el acceso universal basado en el cumplimiento de funciones.

DÉCIMA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

"Artículo 16. Autorización de la modalidad de Teletrabajo Híbrido. Una vez surtida la verificación de las especificaciones técnicas, los documentos aportados por los servidores públicos, se notificará por parte de la Oficina de Talento Humano la autorización de teletrabajo al servidor público, coordinador del grupo interno de trabajo y jefe de área o gerente regional a través del aplicativo y correo electrónico.

Parágrafo. 1. El jefe inmediato podrá requerir en cualquier momento, por medio de los canales institucionales de comunicación la presencia física del servidor público que se encuentre en modalidad de teletrabajo, cuando las necesidades del servicio así lo demanden, indicando el motivo y sustento del requerimiento. Esta convocatoria no implicará la modificación ni el reemplazo de los días autorizados para el teletrabajo. En estos casos el servidor deberá cumplir la jornada laboral completa de manera presencial.

Parágrafo 2. La asistencia presencial a las actividades, capacitaciones, evaluaciones, jornadas y demás acciones programadas en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, incluidos aquellos que se encuentren autorizados en cualquier modalidad de teletrabajo.

Nota. En caso de requerirse la presencia continua del servidor por dichas necesidades, el jefe deberá solicitud de suspensión por el término que se requiera, en todo caso deberá informar a la oficina de talento humano el motivo de la suspensión por el término requerido."

"Artículo 31. Deberes de la entidad

- La oficina de Talento Humano recibirá las inconformidades que presenten los servidores públicos relacionadas con la aplicación de la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo, quien, según la naturaleza del caso, procederá a remitirlas para su conocimiento y análisis al Comité de Convivencia Laboral y/o al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)."

"CAPITULO V REVERSABILIDAD Y SUSPENSIÓN DE TELETRABAJO[1][2]

Artículo 32. Reversibilidad. De acuerdo con las condiciones de voluntariedad y reversibilidad señaladas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el artículo 2.2.1.5.16. del Decreto 1072 de 2015, tanto la entidad como el servidor público conservan el derecho a solicitar en cualquier momento el retorno a la presencialidad.

Artículo 33. Reversibilidad a petición de la entidad. Si la entidad considera necesario que el servidor público retome sus funciones en la sede habitual, la reversibilidad se efectuará atendiendo a las demandas del servicio evaluadas por el jefe inmediato, y/o cuando se compruebe que existe alguna situación que puede interferir en el debido cumplimiento de las funciones del teletrabajador, caso en el cual deberá retomar a la presencialidad.

En este sentido, la entidad podrá establecer la reversibilidad de manera colectiva o individual en los siguientes casos:

- a. Cuando el directivo del área lo considere necesario con ocasión de la necesidad y prestación del servicio. Deberá enviar la solicitud a través del aplicativo DELTA dirigido a la Oficina de Talento Humano, informando el motivo por el cual se requiere la presencialidad de los servidores públicos para que sea analizado por el Jefe de Oficina de Talento Humano y si es el caso conceda la reversibilidad del teletrabajo.
- b. Cuando medien situaciones internas o externas a la entidad que puedan afectar la prestación del servicio; el cumplimiento de la misionalidad, metas y/u objetivos; o el normal desarrollo de los planes, programas o proyectos.
- c. Cuando el teletrabajador disminuya su rendimiento laboral, debidamente soportado, el superior jerárquico deberá documentar solicitudes por los medios institucionales, seguimiento trimestral y



cumplimiento de metas o entrega de productos que demuestren la afectación y la disminución del rendimiento laboral del servidor.

d. Por incumplimiento documentado de al menos una de las obligaciones establecidas para los teletrabajadores mediante el acuerdo de voluntades para el teletrabajo y la presente resolución.

f. Ante el incumplimiento de sus funciones, lo cual debe estar sustentado con los soportes correspondientes.

g. Cuando por evaluación de las funciones y actualización de los empleos teletrabajables el empleo se considere como no teletrabajable.

En las situaciones previamente mencionadas, el servidor público deberá reintegrarse el día hábil siguiente a la notificación del oficio emitido por el jefe de Oficina de Talento Humano.

Artículo 34. Causales de reversabilidad de la autorización de teletrabajo. La reversabilidad de la autorización de teletrabajo se producirá por alguna de las siguientes:

Cuando el servidor público

- No acoja las observaciones realizadas durante las inspecciones de seguimiento por parte de la ARL durante el plazo establecido para tal fin
- Se niegue a recibir la visita de seguimiento o las inspecciones programadas aleatoriamente por los grupos internos de trabajo SS-SST o Tecnologías de la Información
- En modalidad de teletrabajo autónomo no actualice de forma periódica la recomendación médica mencionada en el parágrafo x del artículo x de la presente resolución
- Cuando incumpla con el sistema de seguridad de la información
- Cuando sea nombrado en periodo de prueba
- Sea sancionado disciplinariamente
- El uso indebido, injustificado o fraudulento de cualquiera de las modalidades de teletrabajo.
- Cuando no conteste o responda en más de tres ocasiones los medios de comunicación oficiales en la jornada laboral los requerimientos o solicitudes de su superior jerárquico.

Observación de Siessocial

El parágrafo 1 del artículo 16 del proyecto de resolución, no prevé un plazo razonable para que el trabajador sea avisado para hacer presencia física, por lo que se le impone a éste, una carga desmedida en el sentido que hasta en el mismo día en que el trabajador está desarrollando sus actividades en teletrabajo, el jefe inmediato puede solicitar su presencia, desconociendo la situaciones personales y de desplazamiento que ello implica; además, se debería garantizar un plazo razonable de aviso, para garantizar la notificación a la ARL, tal como se pide se haga para cambio de domicilio.

Respecto del párrafo 2 del artículo 16, el último deber del artículo 31, así como la totalidad del capítulo V "Reversibilidad y suspensión del teletrabajo", manifestamos el completo rechazo de la eliminación de la instancia Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo / ETAT, en cuanto al suprimirse la intervención de una instancia técnica e interdisciplinaria que había sido prevista en la Resolución 02773 de 2023, se sustituye por un esquema decisorio basado principalmente en la apreciación del jefe inmediato o directivo del área.

Es preciso señalar que el Acuerdo 16 de la Resolución 01893 de 2025 (Acuerdo Colectivo de 2025) se circunscribió de manera expresa a modificar la Resolución 02773 de 2023 en aspectos específicos (sujetos beneficiarios, ampliación hasta tres días, seguimiento y evaluación), sin pactar en ningún punto la eliminación de la instancia técnica ni del esquema objetivo de reversibilidad.

En consecuencia, la supresión de dicha instancia no fue ni pactada en la negociación colectiva; si bien es cierto, la administración tiene competencia para modificar actos administrativos internos; sin embargo, cuando dichos actos constituyen el desarrollo directo de acuerdos colectivos, su modificación no puede desbordar el alcance de lo pactado ni introducir desmejoras no convenidas.

El Acuerdo Colectivo de 2025 consistió en modificar la Resolución 02773 de 2023, no derogarla integralmente ni redefinir estructuralmente el modelo de garantías bajo el cual opera el teletrabajo.

Asimismo, el texto del artículo 34 del proyecto de resolución, como se puede evidenciar es de carácter sancionatorio, sin embargo, la administración no define el trámite institucional que se seguiría para aplicar la reversibilidad, acatando las reglas constitucionales al debido proceso, defensa y contradicción, máxime porque de acuerdo con el artículo 34 de la resolución 01867 de 2023 (acuerdo colectivo 2023), es el Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo (ETAT), quien tramita los casos de reversibilidad, y en el proyecto de resolución se elimina dicha instancia, desconociendo el acuerdo colectivo 2023.

Eliminar la instancia técnica de reversibilidad excede el objeto de la modificación pactada, pues altera un elemento estructural del sistema que fue creado como desarrollo del acuerdo 2023, se mantuvo vigente sin objeción en la negociación 2025, y no fue objeto de renuncia expresa por las organizaciones sindicales; por el contrario, dicha instancia es objetiva y técnica y brinda garantías de debido proceso al trabajador dentro del proceso de reversibilidad.



Frente al párrafo 1 del artículo 35, se recomienda su ajuste en la redacción porque contradice con el contenido del resto del proyecto en el que señala que el teletrabajo no tendrá vigencia y será indefinido.

En este sentido, el modelo previsto en la Resolución 02773 de 2023 incorporó una garantía procedimental reforzada, consistente en que la reversibilidad del teletrabajo fuera analizada a través de una instancia técnica e interdisciplinaria, reduciendo la discrecionalidad y asegurando criterios objetivos; por tanto, el proyecto de resolución elimina dicha instancia, traslada la decisión principalmente al jefe inmediato o directivo, y convierte la reversibilidad o suspensión en una medida con alto componente subjetivo.

Este tránsito de un modelo técnico y objetivo a uno predominantemente discrecional constituye una desmejora en el nivel de protección previamente alcanzado, lo cual activa el principio constitucional de progresividad y la prohibición de regresividad en materia laboral, conforme se prevé en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política.

La regresividad no se configura únicamente frente a derechos expresamente pactados, sino también frente a condiciones laborales efectivas y consolidadas, especialmente cuando han operado como garantías frente al ejercicio del poder subordinante. La reversibilidad del teletrabajo es una decisión administrativa que impacta de manera directa las condiciones de trabajo del servidor público, por lo que debe sujetarse a las garantías tangibles ya reconocidas por la administración.

En consecuencia, el modelo de reversibilidad y suspensión del teletrabajo compromete el debido proceso, al no existir un procedimiento suficientemente estructurado que permita evaluar de manera imparcial y técnica las causales de reversibilidad y suspensión temporal.

Es tan preocupante la propuesta, que de la redacción se plantea que el cambio de jefe, directivo o coordinador, puede conllevar implícita de la reversibilidad, lo que indicaría que la aprobación no es objetiva, sino subjetiva del directivo de turno.

Ahora bien, se advierte que la adopción del proyecto en los términos propuestos puede dar lugar a reclamaciones ante la Comisión de Personal de la entidad, por modificación regresiva de condiciones laborales, controversias sindicales al exceder el alcance del Acuerdo Colectivo de 2025 y desconocer garantías ya obtenidas, y riesgos jurídicos derivados de decisiones de reversibilidad adoptadas sin soporte técnico objetivo.

Además, si el registro de la solicitud es por IRIS, y así se expresa en la resolución, entonces aquí se puede hacer explícito el aplicativo a través del cual se enterará la persona. También debe notificarse el rechazo de la autorización para garantizar el debido proceso.

En suma, y con fundamento en las consideraciones expuestas, se solicita que el proyecto de resolución mantenga una instancia técnica e interdisciplinaria para el análisis y verificación de la reversibilidad y suspensión del teletrabajo, en coherencia con el desarrollo previo de la Resolución 02773 de 2023; se limite a las modificaciones expresamente pactadas en el Acuerdo Colectivo de 2025, sin introducir desmejoras no acordadas; y se garantice un esquema de reversibilidad y suspensión objetivo, razonable y respetuoso del debido proceso, evitando decisiones meramente discrecionales desatendiendo las reglas constitucionales al debido proceso, defensa y contradicción.

DÉCIMA PRIMERA OBSERVACIÓN

Textos propuestos por la administración:

“Artículo 3. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente resolución serán aplicables a los servidores públicos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social – Prosperidad Social, que desempeñen empleos susceptibles de ser desarrollados bajo la modalidad de teletrabajo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos y sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Parágrafo 1. No son empleos susceptibles de realizarse bajo la modalidad de teletrabajo los directivos, jefes de oficina, gerentes regionales, conductores mecánicos, operarios calificados, y aquellos que ostenten cargos que requieran la prestación de servicios de manera presencial, como atención en ventanilla, gestión documental y servicios generales.

Parágrafo 2. Los servidores públicos que se encuentren en período de prueba no podrán postularse al teletrabajo, en concordancia con lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en concepto número 20216000334431 del 13 de septiembre de 2021, el cual señala que este período se entiende como (...) “el tiempo durante el cual el empleado demuestra su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional (...).”



“Artículo 7. Exclusiones del teletrabajo. No podrán ser candidatos a la modalidad de teletrabajo los servidores públicos que se encuentren inmersos en alguna de las situaciones que se exponen a continuación:

1. Quienes se encuentren en período de prueba.”

Observación de Siessocial

En el párrafo 2 del artículo 3, del proyecto normativo establece la prohibición absoluta para que los servidores en periodo de prueba accedan al teletrabajo, fundamentándose en un concepto del DAFP de 2021. Al respecto, es necesario precisar:

1. **Jerarquía Normativa:** La restricción propuesta no encuentra sustento en la Ley 1221 de 2008 ni en el Decreto 1083 de 2015 (Único Reglamentario de la Función Pública). Dichas normas superiores no excluyen a los servidores en periodo de prueba de esta modalidad. Fundamentar una prohibición general en conceptos doctrinarios del DAFP desconoce que estos tienen carácter auxiliar y no vinculante (Art. 230 C.P.), y que la propia doctrina ha evolucionado hacia permitir la modalidad si la naturaleza del cargo lo habilita (Concepto DAFP 230701 de 2022).
2. **Evaluación Objetiva:** El periodo de prueba tiene por objeto evaluar las aptitudes del servidor. Conforme al Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), dicha evaluación se realiza mediante la Concertación de Compromisos Funcionales, los cuales deben ser *medibles, cuantificables y verificables*. Al basarse la evaluación en productos y resultados y no en la mera presencialidad física, es plenamente viable calificar la idoneidad de un servidor en teletrabajo mediante el seguimiento de evidencias entregables. Exigir presencialidad física como único medio de evaluación contradice la modernización de la gestión pública.
3. **Discriminación Indirecta:** Una prohibición taxativa impide que personas en situación de discapacidad o cuidadores, que hayan ingresado por mérito y se encuentren en periodo de prueba, accedan a una modalidad diseñada para su inclusión (Ley 1221/2008), configurando una barrera de acceso injustificada y una posible discriminación indirecta.

Solicitamos eliminar la prohibición contenida en el párrafo 2 y sustituirla por una fórmula que habilite la modalidad bajo condiciones controladas, así:

Texto Propuesto: "Parágrafo 2. Los servidores públicos en período de prueba podrán postularse a la modalidad de teletrabajo, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita y se suscriba un Acuerdo de Compromisos Laborales que garantice el seguimiento objetivo, permanente y verificable de su desempeño por parte del jefe inmediato, sin que la modalidad afecte la calificación de su periodo de prueba."

Es así como, si las funciones son teletrabajables y el seguimiento para la evaluación de desempeño también se puede hacer de forma virtual, no hay razón que sustente técnica ni legalmente que se pueda excluir a los empleados en periodo de prueba, especialmente cuando es en ascenso donde el empleado de carrera ya conoce la entidad y sus procesos internos y tiene los mismos derechos de los demás empleados públicos.

Por lo anterior se solicita su eliminación total o al menos la eliminación para los empleados de carrera en ascenso.

DÉCIMA SEGUNDA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

"Artículo Transitorio 36. Implementación y régimen de transición.

Una vez expedida la presente resolución, la Oficina de Talento Humano contará con un plazo de un (1) año para su implementación integral.

A partir de la entrada en vigor de la presente resolución, todos los servidores públicos que cuenten con autorización vigente para la modalidad de teletrabajo y deseen continuar bajo dicha modalidad deberán realizar nuevamente su postulación, dando cumplimiento estricto a los términos, condiciones y requisitos establecidos en esta disposición.

En todo caso quienes ya cuenten con autorización vigente para la modalidad de teletrabajo, tendrán continuidad hasta que se autorice y notifique su nueva postulación; siempre y cuando la nueva postulación se hubiere adelantado dentro del término de transición señalado.

Vencido el término de transición señalado en el presente parágrafo, todas las autorizaciones de teletrabajo expedidas en el marco de la Resolución No. 02773 del 29 de diciembre de 2023 perderán



automáticamente su vigencia, sin que se requiera acto administrativo adicional. (Negrilla fuera de texto)

El trámite de las solicitudes de autorización de teletrabajo contempladas en la presente resolución se adelantará atendiendo el siguiente orden de prelación:

Nuevas postulaciones, las cuales se tramitarán en estricto orden de registro en el aplicativo IRIS.

Postulaciones de servidores públicos que cuenten con autorización vigente en la modalidad de teletrabajo autónomo, expedida con anterioridad a la entrada en vigor de la presente resolución.

Postulaciones de servidores públicos que cuenten con autorización vigente en la modalidad de teletrabajo suplementario, ahora denominado teletrabajo híbrido."

Observación de Siessocial

El Decreto 1227 DE 2022 «Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo, señala:

«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.



PARÁGRAFO TRANSITORIO: Entre tanto se implemente el diseño del sistema de información de teletrabajo señalado en el artículo 2.2.1.5.23 del presente Decreto, éste no se constituirá como una barrera para la puesta en marcha del teletrabajo.”

Con respecto a lo anterior, en primera instancia el Acuerdo Colectivo adoptado mediante Resolución 01893 de 2025, fijó un plazo de cumplimiento del punto pactado de teletrabajo a enero de 2026.

El espíritu del acuerdo fue mejorar las condiciones de acceso al teletrabajo por parte de los trabajadores de Prosperidad Social; no obstante, el proyecto de resolución extiende la implementación integral de los cambios propuestos a un año.

En este punto es importante que la administración defina dentro de la reglamentación específica, cuáles serían los supuestos cuyo cumplimiento se daría en ese lapso; por tanto, es necesario que, en virtud del principio de debido proceso, buena fe, confianza legítima, progresividad y no regresividad, se establezca con claridad los puntos objeto de implementación completa y el objeto y la justificación de las actividades que durarán en el término de un año.

En cuanto al texto incluido en el proyecto en el cual la administración indica que «todas las autorizaciones de teletrabajo expedidas en el marco de la Resolución No. 02773 del 29 de diciembre de 2023 perderán automáticamente su vigencia, sin que se requiera acto administrativo adicional.», observamos una barrera más que desea incluir la administración para el acceso continuo al teletrabajo, incluyendo la pérdida de vigencia de las autorizaciones vigentes vencido el término de implementación de un año.

Dicho lo anterior, consideramos que estas autorizaciones no deberían perder vigencia, sino que las nuevas solicitudes para acceder a las condiciones del nuevo acto administrativo que se expida, deberían tramitarse de forma normal y una vez se realicen las aprobaciones correspondientes, le será comunicado al teletrabajador, sin que se le suspenda dicha modalidad laboral mientras la administración surte trámites internos que no deben afectar al trabajador ni impedirle que siga accediendo al teletrabajo.

Ahora bien, la administración no puede perpetuar la limitación al teletrabajo que se ha venido presentando por falta de capacidad operativa, como es bien sabido el GIT de Administración de Talento Humano, como toda la entidad, no tiene los empleos suficientes que le permitan responder con eficiencia a la alta demanda de solicitudes para acceder a la modalidad de teletrabajo; por ello, la invitación cabal que hacemos es que este nuevo acto administrativo sea la



oportunidad para eliminar trámites innecesarios para reivindicar los derechos de los trabajadores, honrar los pactos y brindar un ambiente de trabajo en condiciones de bienestar.

DÉCIMA TERCERA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

Artículo 21. Condiciones de servicio y tecnologías de la información y comunicación TIC. La entidad a través de la oficina de tecnologías de la información verificará las condiciones mínimas tecnológicas y de seguridad de la información requeridas para el desarrollo de las funciones y prestará la asistencia técnica en caso de requerirse. Las especificaciones del equipo de cómputo son:

Equipo de cómputo	Unidades	Descripción requisito mínimos <u>AJUSTES</u>	OBSERVACIONES
Procesador	GHz	INTEL o AMD Intel Core i3, i5 o i7 de 8va generación o AMD Ryzen3, 5 o 7	Se ajusta la generación del procesador de acuerdo con las especificaciones del fabricante https://learn.microsoft.com/es-es/windows-hardware/design/minimum/supported/windows-11-supported-intel-processors
Memoria RAM	GB	8 GB	
Almacenamiento Interno	GB	240 GB SSD(Sólido)	Es requerida esta tecnología para el funcionamiento óptimo del Sistema Operativo Windows 11
Conexión en banda ancha	Mb	10Mb	

Registro sindical número I-13 del 28 de febrero de 2018

Acceso mediante VPN		Usuario y configuración de la VPN para acceso remoto. <u>(CUANDO LAS FUNCIONES LO REQUIERAN)</u>	La solicitud se realiza a través de la PowerApp: https://apps.powerapps.com/play/e/default-19c3130c-6c58-4dbf-b9a2-679d3d0e7f00/a/c0880c8a-c95c-4131-b554-5e0e86b12650?tenantId=19c3130c-6c58-4dbf-b9a2-679d3d0e7f00
Conexión inalámbrica (Opcional)		Protocolo de cifrado seguro (WEP, WAP, WAP2-PSK (TKIP) no se avalarían)	
Sistema Operativo / Versión		Windows 11 / Versión 24H2 macOS 14 (Sonoma) 14.8.1	Nota: macOS Sonoma compatible con los modelos de Mac lanzados en 2018 o posteriores https://support.apple.com/es-lamr/105113
Sistema Operativo Licenciado		Si	
Sistema Operativo Actualizado		Si	
De colaboración y productividad		Office 365: correo electrónico, word, excel, PowerPoint, Teams	
Almacenamiento		OneDrive	
Antivirus		Licenciado o Free	
Antivirus Actualizado y activo		Activo y actualizado	
Bloqueo de Sesión de		Si	Se socializará el manual de configuración cuando se programe la revisión

Registro sindical número I-13 del 28 de febrero de 2018

usuario con contraseña			
Bloqueo de Sesión de usuario por inactividad		Si	Se socializará el manual de configuración cuando se programe la revisión
Sesión/usuario compartido		Si / No	Se sugiere que los usuarios tengan un usuario para el uso de las aplicaciones para el teletrabajo
Activación del doble factor de autenticación para la plataforma Microsoft 365 (MFA)		Si	Los funcionarios deben contar con los elementos y requisitos necesarios para activar el doble factor de autenticación Guía Acceso buzones MFA.pdf

Observación de Siessocial

Las observaciones pertinentes se incluyen en la columna de observaciones:


Equipo de cómputo	Unidades	Descripción requisito mínimos AJUSTES	OBSERVACIONES
Procesador	GHz	INTEL o AMD Intel Core i3, i5 o i7 de 8va generación o AMD Ryzen3, 5 o 7	(Se sugiere incluir procesador Apple M1 o M2) Se ajusta la generación del procesador de acuerdo con las especificaciones del fabricante https://learn.microsoft.com/es-es/windows-hardware/design/minimum/supp

Registro sindical número I-13 del 28 de febrero de 2018

			orted/windows-11-supported-intel-processors
Memoria RAM	GB	8 GB	
Almacenamiento Interno	GB	240 GB SSD(Sólido)	Es requerida esta tecnología para el funcionamiento óptimo del Sistema Operativo Windows 11 (El disco de estado sólido proporciona mayor eficiencia y rendimiento, sin embargo, por costos se sugiere incluir disco mecánico o magnético)
Conexión en banda ancha	Mb	10Mb	
Acceso mediante VPN		<i>Usuario y configuración de la VPN para acceso remoto, (CUANDO LAS FUNCIONES LO REQUIERAN)</i>	La solicitud se realiza a través de la PowerApp: https://apps.powerapps.com/play/e/default-19c3130c-6c58-4dbf-b9a2-679d3d0e7f00/a/c0880c8a-c95c-4131-b554-5e0e86b12650?tenantId=19c3130c-6c58-4dbf-b9a2-679d3d0e7f00
Conexión inalámbrica (Opcional)		<i>Protocolo de cifrado seguro (WEP, WAP, WAP2-PSK (TKIP) no se avalarían)</i>	
Sistema Operativo / Versión		<i>Windows 11 / Versión 24H2 macOS 14 (Sonoma) 14.8.1</i>	Nota: macOS Sonoma compatible con los modelos de Mac lanzados en 2018 o posteriores

Registro sindical número I-13 del 28 de febrero de 2018

			https://support.apple.com/es-lamr/105113
Sistema Operativo Licenciado		Si	
Sistema Operativo Actualizado		Si	
De colaboración y productividad		Office 365: correo electrónico, word, excel, PowerPoint, Teams	
Almacenamiento		OneDrive	
Antivirus		Licenciado o Free	
Antivirus Actualizado y activo		Activo y actualizado	
Bloqueo de Sesión de usuario con contraseña		Si	Se socializará el manual de configuración cuando se programe la revisión
Bloqueo de Sesión de usuario por inactividad		Si	Se socializará el manual de configuración cuando se programe la revisión
Sesión/usuario compartido		Si / No	Se sugiere que los usuarios tengan un usuario para el uso de las aplicaciones para el teletrabajo

Activación del doble factor de autenticación para la plataforma Microsoft 365 (MFA)		Si (La activación del doble factor de autenticación es necesaria para fortalecer la seguridad, sin embargo, el proceso sería algo complejo; por lo cual es necesario precisar que esa configuración la realiza soporte técnico y no la debe hacer el funcionario)	Los funcionarios deben contar con los elementos y requisitos necesarios para activar el doble factor de autenticación  Guía Acceso buzones MFA.pdf
---	--	---	--

OBSERVACIÓN DE EQUITAD: OBSOLESCENCIA PROGRAMADA Y BARRERA DE ACCESO Texto

cuestionado: Exigencia de *Procesadores de 8va Generación, Disco SSD de 240GB y Windows 11.*

Análisis: Establecer requisitos de hardware tan específicos y recientes (Windows 11 solo opera en equipos fabricados post-2018) excluye injustificadamente a servidores públicos que poseen equipos funcionales con Windows 10, discos mecánicos o procesadores de generaciones anteriores (6ta o 7ma) que son perfectamente capaces de ejecutar tareas de ofimática y navegación web (Word, Excel, correo). Esta exigencia impone una carga económica desproporcionada (obligación tácita de comprar equipo nuevo), convirtiendo el teletrabajo en una modalidad accesible solo para funcionarios con alta capacidad adquisitiva, vulnerando el principio de igualdad. **Solicitud:** Flexibilizar los requisitos hacia un criterio **funcional y no de hardware específico.**

Texto sugerido: "El equipo deberá contar con características de hardware y software que permitan la ejecución fluida de los aplicativos institucionales y herramientas ofimáticas (ej. Windows 10 o superior, Procesador capaz de ejecutar Office 365), sin exigir marcas, modelos o generaciones específicas que restrinjan el acceso."

OBSERVACIÓN DE LEGALIDAD: AUXILIO DE CONECTIVIDAD Análisis: El artículo omite mencionar el reconocimiento del **Auxilio de Conectividad Digital** consagrado en la Ley 2088 de 2021 para aquellos servidores que devenguen hasta dos (2) SMMLV. Al exigir una banda ancha de 10Mb, se debe garantizar que el costo de dicho servicio sea cubierto o subsidiado conforme a la ley para los niveles asistenciales.

Solicitud: Incluir un párrafo que ratifique el pago del Auxilio de Conectividad a quienes tengan derecho por ley.

OBSERVACIÓN OPERATIVA: LICENCIAMIENTO DE OFFICE **Texto cuestionado:** "Office 365: correo electrónico, word..." **Análisis:** Se debe aclarar expresamente que la Entidad proveerá el acceso a la suite de Office 365 mediante la cuenta corporativa del servidor, permitiendo su uso en el equipo personal (BYOD) durante la vigencia del teletrabajo, para evitar que el funcionario deba adquirir licencias privadas costosas para cumplir con la labor pública.

OBSERVACIÓN: USO DE DISPOSITIVOS MÓVILES PARA MFA **Texto cuestionado:** "Activación del doble factor de autenticación... deben contar con los elementos..." **Análisis:** La implementación del Doble Factor (MFA) generalmente implica el uso del teléfono celular personal del servidor para instalar aplicaciones autenticadoras o recibir SMS. Se debe aclarar que el uso del dispositivo móvil personal para fines laborales es voluntario, o en su defecto, la entidad debe proveer alternativas de autenticación (ej. token físico o llamada a fijo) para quienes no deseen vincular su teléfono personal a los sistemas corporativos.

OBSERVACIÓN DE SEGURIDAD: ANTIVIRUS **Texto cuestionado:** "Licenciado o Free" **Análisis:** Sugerir el uso de antivirus "Free" (gratuitos) puede generar una falsa sensación de seguridad, dado que muchas versiones gratuitas carecen de protección efectiva contra ransomware o phishing avanzado. **Solicitud:** Se sugiere que la Entidad evalúe la viabilidad de extender una licencia del antivirus corporativo (agente endpoint) a los equipos de los teletrabajadores (modalidad BYOD) durante la vigencia del acuerdo, para garantizar verdaderamente la seguridad de la red institucional.

ARTÍCULO 22. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y CONTROL DE LOS EQUIPOS DE CÓMPUTO.

OBSERVACIÓN DE EQUITAD: PLAZO IMPRORROGABLE DE ACTUALIZACIÓN DE HARDWARE **Texto cuestionado:** "...período máximo e improrrogable de cuatro (4) meses... para que los servidores públicos... actualicen los equipos de cómputo..." **Análisis:** Esta disposición, en concordancia con los exigentes requisitos del Artículo 21 (Windows 11 / Procesadores recientes), impone una carga económica directa y onerosa al servidor público. Obligar a la compra o repotenciación de equipos personales en un plazo perentorio de 4 meses, bajo pena de revocatoria del teletrabajo, crea una barrera censitaria: solo podrán teletrabajar quienes tengan capacidad de endeudamiento



inmediato. La Ley 1221 de 2008 establece que es deber del empleador proveer las herramientas. Si la Entidad opta por el modelo de equipo propio (BYOD), debe flexibilizar los requisitos para aceptar equipos funcionales vigentes en el mercado (Windows 10), o en su defecto, proveer equipos corporativos a quienes no puedan costear la actualización.

Solicitud: Modificar el artículo para ofrecer alternativas:

"Para los servidores cuyos equipos personales no cumplan los nuevos estándares pero sean funcionales (ej. Windows 10), se permitirá la continuidad del teletrabajo hasta el fin del soporte oficial del fabricante, o la Entidad priorizará la asignación de equipos institucionales."

OBSERVACIÓN DE PRIVACIDAD: REVISIONES ALEATORIAS **Texto cuestionado:** "...OTI podrá realizar revisiones técnicas... de manera aleatoria..." **Análisis:** Tratándose de equipos de propiedad del servidor, las revisiones aleatorias deben contar con protocolos claros que garanticen que el funcionario de TI no accederá a información personal. **Solicitud:** Agregar: "...Dichas revisiones se realizarán con presencia virtual o física del servidor propietario del equipo y se limitarán estrictamente a la verificación de configuraciones de seguridad corporativa."

Texto propuesto por la administración:

Artículo 20. Especificaciones técnicas del puesto de trabajo. El servidor público que solicite teletrabajo en cualquiera de las modalidades deberá garantizar que el puesto de trabajo dispuesto para el desarrollo de sus funciones cumpla, de manera permanente, con las condiciones mínimas de seguridad, salud, ergonomía y adecuación técnica establecidas por la entidad y por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



REQUISITOS PUESTO DE TRABAJO	
Elemento	Características
Escritorio	<p>Largo: 1.20m</p> <p>Altura: 0.70m</p> <p>Profundidad: 0.80m</p> <p>Superficie opaca</p> <p>Bordes redondeados y sin aristas</p> <p>Para equipos portátiles:</p> <p>Extensor de escritorio o extensor de apoyabrazos para escritorio</p> <p>Nota:</p> <p>Personas cuya altura sea igual o superior a 1.75m deben contar con superficie regulable en altura.</p>

Observación de Siessocial

Ni siquiera la entidad le entrega escritorio regulable de altura a los trabajadores, por tal razón la exigencia a los teletrabajadores de tenerlo desborda los requisitos técnicos para acceder a dicha modalidad.

DÉCIMA CUARTA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

Artículo 6. Modalidades de teletrabajo.

(...)

Teletrabajo Autónomo. Excepcionalmente, al servidor público se le podrá autorizar la modalidad de teletrabajo autónomo, por recomendación de medicina laboral, para ello el servidor público deberá remitir comunicación por el medio institucional delta la solicitud formal adjuntando los documentos soporte de la condición médica, autorizando el tratamiento de datos personales e informando la temporalidad por la que solicita la modalidad de teletrabajo autónomo.

Artículo 23. Aspectos generales de la autorización excepcional de la modalidad de teletrabajo autónomo.

De manera excepcional, podrá autorizarse al servidor público la modalidad de teletrabajo autónomo, cuando medie recomendación expresa de medicina laboral debidamente soportada. Para tal efecto, el servidor público deberá presentar solicitud formal a través del medio institucional DELTA, adjuntando la documentación que acredite la condición médica invocada, la autorización para el

tratamiento de datos personales sensibles, y la indicación expresa de la temporalidad por la cual solicita la aplicación de dicha modalidad.

La autorización de la modalidad de teletrabajo autónomo por razones médicas será de carácter temporal, estará limitada al término recomendado por medicina laboral y no generará derecho adquirido ni prórroga automática.

(...)

Artículo 25. Documentación soporte de la solicitud. Los servidores públicos que opten por la modalidad de trabajo autónomo por condición de salud deberán remitir la documentación requerida adjunta a la solicitud a través del aplicativo institucional DELTA, incluyendo como mínimo:

(...)

2. Concepto o seguimiento de medicina laboral, con vigencia no superior a treinta (30) días, que incluya la validación de las recomendaciones médicas emitidas por la EPS.

(...)

Parágrafo 2. La aprobación del trabajo autónomo por condición de salud se otorgará únicamente por el período correspondiente a las temporalidades indicadas en las recomendaciones médicas, debidamente validadas por los servicios de medicina laboral de la entidad.

(...)

Observación de Siessocial

OBSERVACIÓN SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Texto cuestionado: "De manera excepcional... cuando medie recomendación expresa de medicina laboral..."

Argumento Jurídico: Restringir la modalidad de Teletrabajo Autónomo exclusivamente a servidores con condiciones de salud o cuidadores vulnera el **Principio de Igualdad de Trato** consagrado en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el artículo 13 de la Constitución Política. La naturaleza jurídica del teletrabajo (Decreto 1072 de 2015) es la de una modalidad de organización laboral transversal, basada en la viabilidad técnica de las funciones (teletrabajables) y no en la condición biológica del sujeto. Al convertir esta modalidad en una figura "excepcional" y "clínica", la Entidad está discriminando injustificadamente a los servidores que, gozando de plena salud y teniendo funciones 100% digitalizables, podrían acceder al teletrabajo autónomo para mejorar su productividad o bienestar (ej. vivir en municipios de menor costo). Crear un "Teletrabajo de primera categoría" (para todos) y un "Teletrabajo Autónomo segregado" (solo para enfermos) rompe la igualdad de oportunidades ante la ley.



Solicitud: Eliminar la restricción médica como única causal y abrir la modalidad de Teletrabajo Autónomo a todos los servidores cuyas funciones lo permitan, sin perjuicio de otorgar **prioridad** (acciones afirmativas) a los sujetos de especial protección.

En el artículo 6 sobre Modalidades de teletrabajo, el artículo 23 y el numeral 2 y el párrafo 2 del artículo 25 al reglamentar el Teletrabajo Autónomo, se exige **recomendación de medicina laboral**; sin embargo, en el Acuerdo Colectivo entre PS, SINTRASOCIAL y SIESSOCIAL para la vigencia 2025, adoptado mediante Resolución del Director General No. 01893 del 22 de agosto de 2025, en el acuerdo No. 16 se estableció:

*"a) Adicionar la modalidad de teletrabajo autónomo los servidores públicos que tengan enfermedades catastróficas establecidas por el ministerio de salud para lo cual deberá aportar los **soportes expedidos por la eps y/o ips** a la cual se encuentra afiliado el servidor público."*

Es así como, en el Acuerdo Colectivo 2025 **tampoco** acordó la exigencia de una recomendación de medicina laboral sino la exigencia de soporte de EPS y/o IPS por lo cual se solicita modificar el proyecto de resolución de acuerdo con lo convenido.

INCONVENIENCIA DE LA TEMPORALIDAD EN LA MODALIDAD AUTÓNOMA

Texto cuestionado: "...será de carácter temporal... limitada al término recomendado..."

Análisis: Al atar el teletrabajo autónomo exclusivamente a la duración de una condición médica o de una situación de cuidado, se impide que esta modalidad sirva para su propósito real: permitir que el servidor público desarrolle su proyecto de vida en un lugar distinto a la sede de la entidad de manera estable.

La "temporalidad forzosa" desconoce realidades como las enfermedades crónicas, la condición permanente de cuidador de un familiar con discapacidad severa, o simplemente el deseo legítimo de un servidor de trasladar su domicilio permanentemente a otra ciudad para reducir costos de vida. Imponer una fecha de caducidad a la modalidad autónoma genera incertidumbre laboral y desincentiva su adopción, obligando al servidor a vivir en la zozobra de tener que regresar a la sede principal en cualquier momento, impidiendo decisiones de vida a largo plazo (ej. vivienda, colegio de hijos).

Solicitud: Eliminar la restricción de temporalidad, permitiendo que el Teletrabajo Autónomo pueda pactarse por término indefinido, sujeto a las evaluaciones de desempeño y cumplimiento de metas, como lo permite la Ley.



DÉCIMA QUINTA OBSERVACIÓN

Texto propuesto por la administración:

Artículo 23. Aspectos generales de la autorización excepcional de la modalidad de teletrabajo autónomo.

Cuando la solicitud de teletrabajo autónomo se fundamente en la condición de cuidador, el servidor público deberá acreditar su inscripción vigente en el Registro Nacional de Cuidadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2297 de 2023, y adjuntar el certificado de cuidador expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social. La falta de cualquiera de estos requisitos dará lugar al rechazo de la solicitud.

En todos los casos, la autorización de esta modalidad estará sujeta a la evaluación de la Oficina de Talento Humano y a las necesidades del servicio, y podrá ser revocada en cualquier momento cuando desaparezcan las condiciones que la motivaron o se evidencie su improcedencia.

Observación de Siessocial:

PRUEBA DE LA CONDICIÓN DE CUIDADOR Texto cuestionado: "...adjuntar el certificado de cuidador expedido por el Ministerio de Salud... La falta... dará lugar al rechazo." **Análisis:** Se reitera que condicionar el derecho exclusivamente a la expedición de un certificado administrativo por parte de un tercero (Ministerio de Salud), cuyo sistema de registro puede presentar demoras en su implementación total, vulnera el derecho sustancial de los cuidadores. **Solicitud:** Adicionar: "...o prueba sumaria (historia clínica del familiar y declaración juramentada) mientras se obtiene el certificado definitivo, para no dilatar la protección al sujeto de especial protección constitucional.

Se solicita adicionar término máximo de decisión por parte de la administración a la solicitud de teletrabajo para que no sea indefinido y el empleado sepa con certeza la fecha máxima de la definición; así como adicionar una ventana de tiempo de subsanación por parte del empleado ante el incumplimiento de requisitos.



DÉCIMA SEXTA OBSERVACIÓN:

Texto propuesto por la administración:

“Artículo 17. Duración. El teletrabajo Híbrido autorizado inicia desde la fecha de notificación por el que se confiere la condición de teletrabajador y estará vigente de manera indefinida. Sin perjuicio de lo anterior, la autorización del teletrabajo en las modalidades adoptadas podrá reversarse en cualquier momento por las causales establecidas en el capítulo V de esta resolución.

Parágrafo. Los directivos de las diferentes dependencias deberán evaluar el desempeño de las funciones del teletrabajador de acuerdo con el sistema de evaluación de teletrabajo cada seis meses, remitiendo el formato de evaluación, y el reporte a la oficina de talento humano quien podrá reversar el teletrabajo híbrido de acuerdo con la información reportada.”

Observación de Siessocial

Respecto del párrafo del artículo 17 del proyecto de resolución, se advierte una imprecisión normativa y un riesgo de desarticulación del sistema legal de evaluación del desempeño, al prever la utilización de un “formato de evaluación” y un “sistema de evaluación de teletrabajo” distinto o adicional al régimen vigente.

En efecto, el Acuerdo 617 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), que reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba, establece expresamente en su artículo 19 que:

“De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, los servidores de carrera administrativa y en período de prueba que se encuentren en modalidad de teletrabajo serán evaluados con base en los parámetros del sistema de evaluación del desempeño laboral.”

De lo anterior se desprende con claridad que la condición de teletrabajador no habilita la creación de un sistema paralelo o diferenciado de evaluación del desempeño; la evaluación debe realizarse exclusivamente con base en los parámetros, instrumentos y reglas definidos por la CNSC, como autoridad competente en materia de carrera administrativa; y la entidad carece de competencia para introducir formatos adicionales o criterios evaluativos autónomos que puedan incidir en la continuidad del teletrabajo o en la situación administrativa del servidor.



En ese sentido, la redacción propuesta del artículo 17 puede dar lugar a interpretaciones que desconozcan el principio de legalidad, al permitir evaluaciones semestrales con formatos propios que, eventualmente, sirvan de fundamento para la reversibilidad del teletrabajo, sin que dichos instrumentos se encuentren previstos en el marco normativo de la CNSC.

Adicionalmente, vincular la reversibilidad del teletrabajo a evaluaciones distintas o adicionales al sistema legalmente establecido afecta la seguridad jurídica y el debido proceso, en la medida en que introduce criterios no previamente definidos por la autoridad competente.

DÉCIMA SEPTIMA OBSERVACIÓN:

Observación de Siessocial

El párrafo final del acuerdo 16 de la resolución 01893 de 2025, prevé que el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social realizará previo a la modificación de la resolución un análisis técnico, jurídico, financiero y en general de necesidades del servicio, para determinar la posibilidad de aumentar gradualmente el número de empleos teletrabajables; sin embargo, hasta el momento Siessocial, no conoce el resultado del análisis que se pactó en el acuerdo, por lo que solicita que las organizaciones sindicales conozcan dicho documento, y que la resolución propuesta contenga los resultados de dicho análisis que garantice la implementación gradual en el número de empleos teletrabajables.

DÉCIMA OCTAVA OBSERVACIÓN:

Texto propuesto por la administración:

Artículo 11. Voluntariedad del teletrabajo. La vinculación a la modalidad de teletrabajo es voluntaria y reversible, tanto para la Entidad como para el servidor público.

Parágrafo 1. Previo a la solicitud de teletrabajo por primera vez, se debe contar con el acuerdo de voluntades suscrito entre el jefe inmediato, el coordinador del grupo interno de trabajo y el servidor público que presentará la solicitud de la modalidad de teletrabajo.

Parágrafo 2. La postulación voluntaria del servidor público como teletrabajador está sujeta al cumplimiento de las condiciones descritas en el capítulo II de la presente resolución.

Parágrafo 3. Previa a la solicitud de teletrabajo autónomo el servidor público debe contar con el visto bueno del directivo del área en donde desempeña sus funciones.

Observación de Siessocial

Los coordinadores de los grupos internos de trabajo **no** son jefes directos, por lo que no tiene sentido que ellos firmen acuerdos de voluntades mientras los directivos dan vistos buenos. La responsabilidad de acordar y firmar es exclusiva el jefe.

El párrafo 1 inicialmente propuesto es redundante, pues dentro de las condiciones descritas en el capítulo II está la suscripción del acuerdo de voluntades.

DÉCIMA NOVENA OBSERVACIÓN:

Texto propuesto por la administración:

Artículo 15. criterios de priorización. Los servidores públicos con calidad de sujetos de especial protección constitucional deberán su condición según aplique para efectos de priorizar su solicitud en el proceso de validación de cumplimiento de especificaciones técnicas, para lo cual deberá cargar en el aplicativo, la siguiente documentación al momento de realizar su solicitud:

- *Servidores públicos en condición o situación de discapacidad: Certificado vigente de discapacidad expedida por Entidad competente*
- *Madres o padres con hijos entre los 0 y 5 años: Registro civil de nacimiento por cada hijo menor de 5 años*
- *Servidores públicos en etapa de prepensión (edad y semanas cotizadas). Certificación emitida por la Oficina de Talento Humano que acredite su condición de prepensionado.*
- *Madres y padres solteros o cabezas de familia.*

Observación de Siessocial

Se solicita se incluya a las madres lactantes atendiendo el contenido del acuerdo colectivo dentro del listado de causales de priorización.

VIGÉSIMA OBSERVACIÓN:

Texto propuesto por la administración:

Artículo 18. Etapas del proceso de teletrabajo en la modalidad híbrida.

El proceso de autorización del teletrabajo en la modalidad híbrida solicitada por los servidores públicos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social se desarrollará de manera obligatoria y secuencial a través de las siguientes etapas:

1. *Solicitud de autorización. El servidor público interesado deberá presentar la solicitud de autorización para teletrabajo exclusivamente a través del aplicativo institucional IRIS, adjuntando de manera completa, veraz y oportuna la totalidad de los documentos y soportes exigidos para tal fin. La presentación incompleta de la solicitud dará lugar a su rechazo o archivo, sin que se configure derecho alguno.*

2. *Verificación y validaciones técnicas. Las dependencias competentes verificarán el cumplimiento de las especificaciones técnicas, tecnológicas y de seguridad requeridas para el desarrollo del teletrabajo. Para tal efecto, se realizará la inspección del puesto de trabajo, así como la inspección y validación del equipo de cómputo a utilizar.*

La no superación de cualquiera de las verificaciones impedirá la continuidad del trámite y la autorización del teletrabajo.

3. *Autorización y notificación. Una vez culminadas satisfactoriamente las etapas anteriores, la Oficina de Talento Humano emitirá la autorización correspondiente a través del aplicativo IRIS. Dicha decisión será notificada al servidor público mediante correo electrónico institucional.*

En ningún caso la presentación de la solicitud o la superación de alguna de las etapas descritas constituirá autorización tácita o automática para el ejercicio del teletrabajo.

Observación de Siessocial

Se solicita que la administración ajuste el texto para dar pleno cumplimiento al Decreto 1227 DE 2022 «Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo, señala:

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.



VIGÉSIMA SEGUNDA OBSERVACIÓN:

Texto propuesto por la administración:

Artículo 19. Cambio de dependencia, directivo de dependencia, gerente regional o coordinador de grupo interno de trabajo.

Cuando el servidor público autorizado para teletrabajar sea reubicado, comisionado o encargado en una dependencia distinta, o cuando se presente cambio del directivo de la dependencia, del gerente regional o del coordinador del grupo interno de trabajo, deberá actualizarse el acuerdo de voluntades para la continuidad del teletrabajo con las nuevas autoridades competentes.

Para tal efecto, el servidor público contará con un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de la fecha de posesión del nuevo directivo, gerente regional o designación del coordinador del grupo interno de trabajo, según corresponda. Vencido dicho término sin que se haya efectuado la actualización del acuerdo de voluntades operará de manera automática la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo, sin necesidad de comunicación adicional.

Durante el trámite de actualización, el nuevo directivo o coordinador del grupo interno de trabajo deberá evaluar la viabilidad de la continuidad del teletrabajo, de conformidad con los criterios establecidos en la presente resolución y atendiendo las necesidades del servicio.

El servidor público deberá informar la novedad a la Oficina de Talento Humano, a través del correo electrónico institucional teletrabajo@prosperidadsocial.gov.co, dentro de un término máximo de tres (3) días calendario contados a partir de la ocurrencia del hecho.

Parágrafo 1. En caso de determinarse la no viabilidad de la modalidad de teletrabajo o la necesidad de modificar los días previamente autorizados sin llegar a un consenso, el directivo de la dependencia o el coordinador del grupo interno de trabajo deberá remitir a la Oficina de Talento Humano la justificación correspondiente al correo electrónico teletrabajo@prosperidadsocial.gov.co.

Observación de Siessocial

El cambio de coordinador de un grupo interno de trabajo no implica el cambio de jefe inmediato, por lo que no debería generar ninguna necesidad de actualización del acuerdo de voluntades; no tiene sentido que se le traslade al servidor la obligación de informarle a la OTH cuando ha habido cambio de dependencia o de directivo, pues es precisamente de esa dependencia de donde salen y se notifican dichos actos administrativos, convirtiéndose en un reproceso.



No es procedente que una persona que recién se incorpora a un equipo de trabajo sea quien determine si el teletrabajo procede o no, ni tampoco una nueva valoración cuando precisamente esos cambios por sí mismos implican la obligatoriedad de una evaluación de desempeño y/o de una nueva concertación de compromisos.

Establecer la caducidad automática del teletrabajo por el mero hecho del cambio de jefatura genera inestabilidad administrativa y sobrecarga operativa injustificada. Si las funciones del cargo y las condiciones del servidor no han variado, el cambio del superior jerárquico no debería obligar a suscribir nuevos acuerdos de voluntades masivamente. La modalidad de teletrabajo se otorga en función de la viabilidad del servicio, la cual es objetiva y no depende exclusivamente de la voluntad subjetiva del titular de turno. **Solicitud:** Modificar el artículo para establecer la **presunción de continuidad**. El acuerdo vigente debe mantenerse, salvo que el nuevo jefe, en ejercicio de su facultad de dirección y mediante motivación escrita, decida revocarlo temporalmente o modificarlo.

CONCLUSIONES

En la razón a la gran cantidad de observaciones y al evidenciar con profunda preocupación que el propósito de la Administración no es el de simplemente dar cumplimiento al acuerdo 16 del Acuerdo Colectivo de 2025 adicionando lo acordado con los sindicatos, sino por el contrario eliminar todo la actual reglamentación que tiene valiosas ganancias para la entidad y los trabajadores, y expedir una nueva reglamentación que dificulta y crea nuevos obstáculos para implementación del teletrabajo en la entidad, solicitamos que en su totalidad sean acogidas las anteriores observaciones, sin perjuicio de realizar una mesa de trabajo entre representantes de los sindicatos y la administración para revisar en profundidad las solicitud de ajustes y construir una reglamentación conjunta que, cumpla con los acuerdos colectivos y construya sobre lo construido en beneficio de la misionalidad de la entidad y el bienestar de los trabajadores.

Atentos a las respuestas a cada una de las observaciones y a la invitación para asistir a la mesa de trabajo propuesta.

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SIESSOCIAL