

Entidad originadora:	Unidad de Planeación Minero Energética – UPME
Fecha (dd/mm/aa):	
Etapas	Expedición de la Resolución.
Proyecto de Decreto/Resolución:	Por la cual se modifica la resolución 656 de 2024 <i>“Por la cual se actualizan y unifican las disposiciones sobre Teletrabajo en las modalidades suplementario y autónomo para los servidores públicos de la UPME”</i>

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

1.1 Competencia:

El Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su artículo 2.2.5.5.54 exhorta a fomentar el teletrabajo para los empleados públicos, en los siguientes términos:

“(…) Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen (…).”

1.2 Modificación artículo 2 de la Resolución 656 de 2024

La Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano aprueba las solicitudes de teletrabajo suplementario y el Comité Interdisciplinario de Teletrabajo las solicitudes de teletrabajo autónomo y las presentadas por servidores del nivel directivo y asesor.

También se establece la posibilidad que el Comité Interdisciplinario de Teletrabajo revise las solicitudes de teletrabajo suplementario que sean negadas por parte de la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

1.3 Modificación artículo 5 de la Resolución 656 de 2024

Se elimina la referencia a la Circular Conjunta 008 de 2023, porque esta aplica para el día sin carro. Se incluye la posibilidad para que servidores del nivel directivo y asesor accedan al teletrabajo en circunstancias especiales.

Se establece una curva de aprendizaje de seis (6) meses para quienes se vinculen como funcionarios públicos a la UPME y de tres meses para cambio de empleo, de funciones o designación como coordinador (a) de un grupo interno de trabajo.

1.4 Modificación artículo 7 de la Resolución 656 de 2024

Se determinan los municipios en los que aplica el teletrabajo, así:

Servidores públicos que residan en el Distrito Capital o alguno de los Municipios que integran el primer y segundo anillo de su borde urbano o centros subregionales, estos son:

- Primer anillo: conformado por los municipios de Cajicá, Chía, Cota, Funza, Mosquera, Madrid, Soacha y La Calera.
- Segundo anillo: conformado por los municipios de Gachancipá, Tocancipá, Sopó, Tenjo, Tabio, Subachoque, El Rosal, Bojacá, Zipacón y Sibate.
- Centros subregionales: conformado por los municipios de Zipaquirá y Facatativá.

1.5 Modificación artículo 8 de la Resolución 656 de 2024

El Comité Interdisciplinario de Teletrabajo se reunirá cada seis meses y de forma extraordinaria cuando se convocado por alguna de las partes para resolver solicitudes de teletrabajo autónomo y las que presenten asesores o directivos.

1.6 Modificación artículo 9 de la Resolución 656 de 2024

Se ajustan las funciones del Comité Interdisciplinario de Teletrabajo, se define que revisará las postulaciones de teletrabajo autónomo, así como las postulaciones a teletrabajo presentadas por servidores del nivel directivo o asesor y aquellos casos excepcionales que sean remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano para determinar su aprobación o rechazo.

Adicionalmente, podrá ratificar o modificar las decisiones negativas a las postulaciones a teletrabajo suplementario, adoptadas por la Coordinadora o el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, cuando el servidor manifieste por escrito su desacuerdo frente a las mismas.

También, revisará las solicitudes para las cuales el jefe inmediato no haya dado su visto bueno, para ello el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano solicitará al jefe que remita por escrito las razones por las que niega la solicitud.

1.7 Modificación artículo 12 de la Resolución 656 de 2024

Se ajusta el artículo acorde con las nuevas funciones asignadas al Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano

1.8 Modificación artículo 13 de la Resolución 656 de 2024

Se precisa que el acuerdo de voluntades debe ser suscrito dentro de los cinco días siguientes a la comunicación de la resolución aprobando el teletrabajo que entra a regir a partir del día hábil siguiente.

1.9. Modificación artículo 18 de la Resolución 656 de 2024

Establece que la reversibilidad del teletrabajo será de manera progresiva así:

Para quienes tengan aprobado teletrabajo suplementario correspondiente a tres en casa y dos en la oficina se reducirá el mismo en un día; para quienes tengan dos días en casa y tres en la oficina pasarán a la presencialidad y para quienes lo tengan aprobado en la modalidad autónomo pasarán a la modalidad suplementaria de tres días en casa y dos en la oficina.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

Servidores públicos de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

Legal y reglamentario

Ley 1221 de 2008, “*Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*”.

3.2 Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

Modifica la Resolución 656 de 2024, “*Por la cual se actualizan y unifican las disposiciones sobre Teletrabajo en las modalidades suplementario y autónomo para los servidores públicos de la UPME*”.

3.3 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

Respecto de la posibilidad de adoptar medidas diferenciales a favor de población de especial protección sin importar su modalidad de vinculación, particularmente en lo relacionado con el teletrabajo la Corte Constitucional mediante Sentencia T-099 de 2024 señaló lo siguiente:

“Que es claro que en la relación existente entre el derecho fundamental a la salud y las diferentes categorías que hacen parte del derecho al trabajo se encuentra la necesidad de establecer un punto de convergencia entre el núcleo esencial de ambos. Es decir, que el ejercicio del segundo garantice la efectividad del primero.

Bajo ese aspecto, resulta indiscutible señalar que una de las condiciones básicas para que un trabajador (cualquiera sea su naturaleza, público o privado) pueda ejercer con eficacia y eficiencia la labor encomendada es su estado de salud. Ahora bien, la presencia de ciertas circunstancias que desmejoran la condiciones clínicas de los trabajadores no siempre se comprenden como restricciones a la capacidad laboral -salvo que así se disponga en un dictamen de calificación de la pérdida de capacidad laboral-, puesto que, gracias a los avances sociales que incluyen los relativos a las tecnologías, es posible, como se advirtió en precedencia, garantizar el derecho al trabajo (aun cuando existan afecciones de salud) por medio de distintas modalidades, incluso de origen legal.

En este punto, como base esencial del cumplimiento de los fines del Estado, este último debe propender por garantizar una plena armonía entre el ejercicio del trabajo en condiciones dignas cuando la persona demuestre, clínicamente, que sin las adecuaciones que preserven su derecho fundamental a la salud no puede ejercer con eficiencia y eficacia la labor para la cual fue contratada y, por consiguiente, la posible vulneración de otros derechos de naturaleza fundamental como la dignidad humana.

En síntesis, las regulaciones que pretendan preservar la armonía entre el trabajo en condiciones dignas frente a personas que demuestren -por los medios idóneos para ello- algún tipo de disminución en su salud, y que, como resultado de esto, se impida el ejercicio de su trabajo en condiciones de normalidad, deberán contener

todas y cada una de las excepciones que, se insiste, sean necesarias para regular las situaciones derivadas de la salud del trabajador en las que se demuestre la necesidad de adoptar herramientas que preserven tanto su derecho a la salud como su derecho al trabajo en condiciones dignas, claro está, bajo la observancia plena de las recomendaciones médicas y la aplicación de criterios interpretativos constitucionales por parte de los empleadores frente a cada caso concreto”.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

El proyecto de resolución recoge los comentarios aportes realizados por el **Sindicato** Sintraminales, a través de diferentes correos electrónicos y el desarrollo de mesas de trabajo en las que, junto con los delegados de la organización sindical, se analizaron las modificaciones y se acordó el texto propuesto.

4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

No se genera impacto para la UPME.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

No aplica.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)

La norma no genera impacto sobre el medio ambiente o el Patrimonio cultural de la Nación.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

Se anexa el documento denominado: **Justificación modificación resolución 656 de 2024**

ANEXOS:

ANEXO: POLÍTICA DE TELETRABAJO UPME

(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)

Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)

No aplica

Informe de observaciones y respuestas
(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)

Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio
(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)

No aplica

Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública

No aplica



Unidad de Planeación
Minero Energética

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA

<i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	No aplica

Aprobación Secretaría General:

Aprobación Coordinadora GIT TH:

Diana María Jácome Carreño
Secretaría General

Katherin Pérez Pulecio
Coordinadora

Proyectó: - Edgar Vargas
Revisó: Katherin Pérez Pulecio