



UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME

RESOLUCIÓN No. SECUENCIA_RADICADO de ANO_RADICADO

****RAD S****
FECHA_S

Radicado : *RAD_S*

Por la cual se 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"*

**EL DIRECTOR GENERAL (E) DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO
ENERGÉTICA - UPME**

En uso de sus facultades legales y especialmente las conferidas por el artículo 9 del
Decreto 2121 de 2023 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia prevé, que *"(...) La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines esenciales del estado. La administración pública, tendrá un control interno, en todos sus órdenes, que se ejercerá en los términos que señale la ley."*

Que el literal b) del numeral 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, indica que, dicha ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan, entre otros criterios el de la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, sin detrimento de la estabilidad.

Que la Ley 1221 de 2008 tiene como objeto *"(...) promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC. (...)"*

Que el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo No. 1072 de 2015, en su artículo 2.2.1.5.18, define la política de teletrabajo en los siguientes términos:

"(...) Política Interna de teletrabajo. El empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. (...)"

Que 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:

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

“(…) 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 (…).”

Que el Ministerio de Minas y Energía, en cumplimiento del Acuerdo Sindical Sectorial emitió la Circular 40004 de febrero de 2024 mediante la cual, insta a sus entidades adscritas a adoptar el teletrabajo bajo el principio de favorabilidad y progresividad, implementando la modalidad de teletrabajo suplementario de hasta 3 días en casa y 2 en oficina, sin perjuicio de lo cual, la UPME en su calidad de entidad del sector, lo tiene implementado desde la vigencia 2022 y actualmente el mismo se encuentra reglado mediante Resolución 656 de 2024.

Que el teletrabajo, según se precisa en el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, se enmarca en una política pública que debe formularse, entre otras cosas, para la *“incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).”*

Que de acuerdo con el párrafo primero del artículo 3 de la Resolución 000584 de 2024, *“Para aquellos padres y madres cuyo empleo sea teletrabajable, se conferirá, previa solicitud, teletrabajo autónomo durante los seis (6) meses siguientes al término de finalización de la licencia de maternidad o paternidad, previa revisión por parte del Comité Interdisciplinario de teletrabajo y siempre y cuando se cumpla con las condiciones para el otorgamiento del mismo.”*

Que de conformidad con el párrafo segundo del artículo 4 de la Resolución ibidem: *“para el caso del periodo de Receso Escolar de octubre, aquellos/as servidores/as que decidan no postularse para los turnos compensados y que cuenten con teletrabajo suplementario autorizado; podrán concertar con su jefe inmediato teletrabajar en forma temporal en la modalidad autónoma durante dicho periodo, desde su domicilio registrado en el formato de acuerdo de voluntades, lo cual será informado previamente al Grupo Interno de Trabajo de gestión de Talento Humano.”*

Que la UPME expidió la Resolución No. 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”*, establece los lineamientos para la autorización del teletrabajo en las modalidades autónomo y suplementario, para los/las servidores/as públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética.

Que la modificación es oportuna y conveniente en la medida en que permite ajustar la reglamentación a la nueva estructura organizacional de la UPME, armoniza la norma interna con los lineamientos del Ministerio de Minas y Energía, introduce criterios de equidad al permitir acceso excepcional a directivos y asesores, y fortalece los procedimientos internos al delimitar competencias entre el **Grupo Interno de Trabajo** de Gestión del Talento Humano y el Comité Interdisciplinario de Teletrabajo.

Que el artículo quinto de la Resolución en mención, establece los requisitos para acceso a esta modalidad de la siguiente manera:

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

"ARTÍCULO 5: REQUISITOS PARA ACCEDER AL TELETRABAJO. *Son requisitos para acceder al teletrabajo en sus modalidades autónomo y suplementario:*

1. *Ser empleado público de carrera administrativa, por nombramiento provisional o de libre nombramiento y remoción, con excepción de los niveles directivo y asesor, según lo previsto en la Circular Conjunta No. 008 de 2023.*

Que 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”.

Que con el propósito de hacer coherente la reglamentación con las medidas diferencias aplicables a sujetos de especial protección constitucional, se abre la posibilidad de proteger situaciones excepcionales, considerando los pronunciamientos de la Corte Constitucional en el sentido que aun cuando existen particularidades en los empleos del nivel directivo y asesor por ser de confianza y manejo y estar asociados a la asesoría institucional y la dirección de políticas, no puede perderse de vista que existe un núcleo irreductible de garantía de protección al ejercicio digno del trabajo.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

Que conforme a lo anterior resulta pertinente que el comité interdisciplinario de teletrabajo estudie y apruebe solicitudes de teletrabajo, considerando circunstancias especiales, presentadas por servidores que desempeñen empleos del nivel asesor y directivo.

Que de acuerdo con el numeral 6º del artículo 7º de la Resolución 656 de 2024, uno de los criterios que podrán valorarse a la hora de evaluar las solicitudes de teletrabajo presentadas por los/las servidores/as públicos de la UPME es la residencia en otro municipio distinto a Bogotá D.C., en los siguientes términos:

“6. Servidores/as públicos residentes en municipios aledaños al Distrito Capital (Soacha, Funza, Facatativá, Chía, Madrid, Cajicá, Mosquera y Zipaquirá, entre otros)”.

Que es procedente definir de forma precisa los municipios de residencia de los servidores del UPME, susceptibles de aprobación del teletrabajo a efectos de evitar desnaturalizar la sede del lugar de trabajo. Lo anterior de conformidad con el Concepto marco base para la aplicación de teletrabajo para empleados públicos que residan en municipios ubicados dentro de zonas metropolitanas y áreas conurbadas expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública el 29 de abril de 2024, que permite conciliar por un lado, las dinámicas de los asentamientos humanos por el crecimiento de un municipio núcleo que se refleja en la unión de vías con los municipios cercanos hasta el punto de desaparecer los límites geográficos de estos, y por otro, las obligaciones de los trabajadores, particularmente aquella relacionada con la asistencia a la entidad, incluso los días en los cuales se encuentra teletrabajando, atendiendo el requerimiento de la entidad por necesidades del servicio.

Que el estudio denominado: Región Metropolitana de Bogotá: Una Visión de la Ocupación del Suelo, define los siguientes parámetros de proximidad geográfica que serán acogidos para determinar los municipios de residencia en los que puede autorizarse el teletrabajo en la entidad y que permiten dar aplicación a los elementos de proximidad descritos en el concepto mencionado en el considerando anterior:

“Borde urbano y de relaciones metropolitanas: involucra los municipios más próximos al Distrito Capital con los cuales se construyen estrechas relaciones funcionales derivadas de sus dinámicas urbanas y relaciones metropolizantes. Teniendo en cuenta la intensidad de la relación se han establecido tres categorías:

● **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”

Que el artículo 13 de la Resolución 656 de 2024, no define el plazo para suscribir el acuerdo de voluntades ni el día a partir del cual se hace efectiva la modalidad del teletrabajo aprobado por el Comité Interdisciplinario.

Que de acuerdo con el párrafo tercero del artículo 8 de la Resolución mencionada: *“Siempre que se cuente con temas o situaciones a tratar, las sesiones del Comité se realizarán de forma mensual y en caso de ser requerido, también de forma extraordinaria, según lo solicite la Secretaría Técnica o el Presidente del Comité, dichas reuniones*

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

extraordinarias, podrán ser convocadas para ser desarrolladas en un plazo máximo de 5 días hábiles.”

Que el numeral 6 del artículo 9 de la Resolución 656 de 2024, establece entre otras funciones del Comité Interdisciplinario de Teletrabajo:

“6. Evaluar y conceptuar las solicitudes de cambio de modalidad de teletrabajo entre suplementario y autónomo y viceversa, y las solicitudes de disminución o aumento”.

Que se requiere ajustar las competencias del Comité Interdisciplinario de Teletrabajo, estableciendo su participación limitada a solicitudes de carácter especial, en caso de servidores de nivel directivo y asesor; así como para las solicitudes de teletrabajo autónomo y continuidad de teletrabajo en áreas geográficas que se encuentran por fuera de las definidas. Del mismo modo tendrán funciones relacionadas con la solicitud de información frente al ejercicio de esta modalidad de organización laboral para proponer alternativas de mejora.

Que por lo anterior se requiere modificar la resolución en mención en aras de modificar las competencias del Comité Interdisciplinario de teletrabajo y del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano en el procedimiento para el otorgamiento del teletrabajo; así como la definición del ámbito geográfico para aplicar a dicha modalidad; la competencia para autorizar solicitudes de teletrabajo autónomo y suplementario; la definición del plazo para suscribir el acuerdo de voluntades y la fecha a partir de la cual se hace efectiva dicha modalidad con posterioridad a su aprobación.

Que con el propósito de estandarizar los lineamientos generales del teletrabajo adoptados mediante el presente acto, es necesario modificar la política de teletrabajo, establecida en el artículo vigésimo de la resolución ibidem.

Que en el marco de las funciones del Comité Interdisciplinario de Teletrabajo, definidas en el artículo 9º de la Resolución 656 de 2024, en especial la de “Apoyar e impulsar la implementación, desarrollo y seguimiento del teletrabajo...”; en la sesión ordinaria del 25 de febrero de 2025, se presentaron algunas propuestas de modificación frente a esta modalidad, tales como la posibilidad de recibir postulaciones de servidores pertenecientes al nivel directivo o asesor; la definición del ámbito geográfico para aplicar a dicha modalidad; la definición del plazo para suscribir el acuerdo de voluntades y la fecha a partir de la cual se hace efectiva dicha modalidad con posterioridad a su aprobación, sin que se tuviese objeción de fondo frente al particular que impida adoptar las modificaciones propuestas.

Que **SINTRAMINERALES** presentó una propuesta para ajustar la política de teletrabajo en la UPME y participó en las mesas de trabajo que se realizaron conjuntamente con la administración para construir la propuesta de ajuste.

Que mediante correo electrónico de fecha 11 de agosto de 2025, se socializó a **SINTRAMINERALES** la propuesta de modificaciones a los lineamientos y políticas de teletrabajo vigentes para los servidores públicos de la UPME y mediante correo del 14 de agosto la organización sindical remitió sus comentarios y sugerencias

Que, en mérito de lo anterior,

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Modifíquese el artículo 2º de la Resolución 656 de 2024, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 2:** Establecer los lineamientos para la autorización del teletrabajo en las modalidades autónomo y suplementario, para los/las servidores/as públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética, a quienes, mediante acuerdo entre las partes y a través de un acto administrativo, se les conferirá alguna de las modalidades de teletrabajo establecidas en la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012 o la norma que lo modifique, aclare o derogue.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entenderá como modalidad de teletrabajo autónomo aquella en la que el teletrabajador desarrolla sus funciones en el sitio autorizado por la entidad y solo acude a la oficina en algunas ocasiones y teletrabajo suplementario cuando el teletrabajador ejerce sus funciones dos (2) o tres (3) días a la semana desde su hogar y los restantes desde la oficina.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En atención a la naturaleza de la entidad, no podrá emplearse esta figura para aquellos cargos y funciones que, por necesidad del servicio, requieran de su presencia física en las instalaciones de la Entidad, o cuyas labores impliquen el desplazamiento constante del servidor/a público de esta entidad a otras entidades e instituciones.

PARÁGRAFO TERCERO: Sin perjuicio de la modalidad de teletrabajo que sea autorizada a los/las servidores/as públicos de la UPME, estos pueden ser citados por sus jefes de manera presencial y por lo tanto deberán asistir a las instalaciones de la Unidad en el horario convocado.

PARÁGRAFO CUARTO: Las solicitudes de teletrabajo suplementario serán revisadas y aprobadas por la Coordinadora o el Coordinador del GIT de Gestión del Talento Humano, previa verificación del cumplimiento de los requisitos definidos en el artículo 5 de la Resolución 656 de 2024, con registro de la cantidad de días teletrabajo suplementario, de acuerdo con la solicitud del servidor y el aval del jefe inmediato en los formatos de postulación. También revisará y autorizará, de ser procedente, las solicitudes de modificación, a la cantidad de días de teletrabajo suplementario aprobados, en caso de que ya se cuente con una habilitación previa.

Trimestralmente el GIT de Gestión del Talento Humano, presentará un informe al Comité acerca de las solicitudes aprobadas.

PARÁGRAFO QUINTO: El Comité Interdisciplinario de Teletrabajo revisará para su aprobación o rechazo las solicitudes de teletrabajo autónomo y las postulaciones a teletrabajo presentadas por servidores del nivel directivo o asesor o aquellas que en general requieran un análisis especial dadas las particularidades de la situación, para lo cual el GIT de Gestión de Talento Humano analizará y emitirá un concepto técnico con base en la revisión realizada.

Considerando que estas solicitudes tienen un carácter excepcional, el servidor deberá manifestar las razones que soporten su petición y adjuntar los soportes documentales que considere necesarios.”

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

ARTÍCULO 2: Modifíquese el artículo 5º de la Resolución 656 de 2024, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 5: REQUISITOS PARA ACCEDER AL TELETRABAJO. Son requisitos para acceder al teletrabajo en sus modalidades autónomo y suplementario:

1. Ser servidor público de la UPME, con nombramiento en cargos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o planta temporal.

Las postulaciones de servidores que desempeñen empleos de los niveles directivo y asesor, serán estudiadas como excepcionales, les aplica los mismos requisitos definidos en el presente artículo y serán estudiadas por parte del Comité Interdisciplinario de Teletrabajo.

2. Haber superado el periodo de prueba para el caso de servidores/as de Carrera administrativa que corresponde a un término de 6 meses según lo establecido en el artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015.
3. Haber superado un periodo de aprendizaje en el cargo que ocupa, de al menos seis (6) meses para el caso de nombramientos provisionales, temporales, libre nombramiento y remoción.
4. Haber superado un periodo de aprendizaje de tres meses cuando el servidor público cambie de cargo o de funciones o se designe como coordinador de un grupo interno de trabajo.
5. Diligenciar el “Formato de solicitud por parte del servidor público para incorporarse en la modalidad de teletrabajo”, publicado en la herramienta de Gestión de Calidad de la Unidad.
6. Contar con la aprobación del jefe inmediato según el diligenciamiento del “Formato de concepto jefe para postulación a teletrabajo” publicado en la herramienta de Gestión de Calidad de la Unidad.
7. Contar con servicio de internet estable en su hogar para el desarrollo de sus funciones durante la jornada laboral.
8. No tener procesos disciplinarios cursados en el último año.
9. Realizar los informes que se requieran y atender las distintas actividades que se planteen desde GIT Gestión de Gestión de Talento Humano, para realizar seguimiento a la modalidad de teletrabajo autorizada.
10. En caso de que proceda, cumplir con las recomendaciones emitidas por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la revisión que se realice de la postulación realizada mediante el “Formato de solicitud por parte del servidor público para incorporarse en la modalidad de teletrabajo” publicado en la herramienta de Calidad de la Unidad, incluyendo las recomendaciones del video y fotos aportadas.
11. En caso de que proceda, cumplir con los requerimientos emitidos por la Oficina de Tecnologías de la Información, según la revisión que se haga de la postulación

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

realizada mediante el “Formato de solicitud por parte del servidor público para incorporarse en la modalidad de teletrabajo”, publicado en la herramienta de Gestión de Calidad de la Unidad.

En ningún caso los requerimientos de hardware y software podrán superar las características técnicas de aquellos asignados por la UPME para el desarrollo de las funciones de forma presencial”

ARTÍCULO 3: Modifíquese el artículo 7º de la Resolución 656 de 2024, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 7: CRITERIOS ADICIONALES DE EVALUACIÓN. Para evaluar las solicitudes de teletrabajo presentadas por los/las servidores/as públicos de la UPME, previo análisis de la información y documentos aportados en el proceso, se considerarán los siguientes criterios:

1. Discapacidad o movilidad reducida.
2. Servidores/as públicos con hijos o padres con discapacidad, respecto de los cuales obren como cuidadores.
3. Servidores/as públicos mayores de 55 años.
4. Madre o padre cabeza de familia.
5. Madres lactantes o gestantes.
6. Servidores públicos que residan en el Distrito Capital o alguno de los Municipios que integran el primer, 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 Sibaté.
 - **Centros subregionales:** conformado por los municipios de Zipaquirá y Facatativá.”
7. Servidores/as públicos que cuenten con recomendación médica expedida por su médico tratante, en la que certifique que, debido a algún tipo de condición médica, se recomienda el teletrabajo en alguna de sus modalidades.”

PARÁGRAFO PRIMERO: Excepcionalmente, aquellos servidores que a la fecha de expedición del presente acto tengan autorizada esta modalidad de trabajo en un municipio diferente a los mencionados en el numeral 6 del presente artículo, ante una situación que genere cambio de empleo, cambio de modalidad de teletrabajo o modificación del número de días en teletrabajo suplementario, podrán elevar la solicitud correspondiente para su estudio y aprobación, por parte del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité Interdisciplinario de Teletrabajo, excepcionalmente, evaluará solicitudes de teletrabajo debidamente motivadas presentadas por servidores públicos cuyos empleos pertenezcan al nivel directivo o

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

asesor. Para su aprobación, deberá considerar circunstancias especiales en la que se encuentre el servidor público, sean estas relacionadas con las condiciones de salud propias o de sus familiares respecto de los cuales se tenga asignado el rol de cuidador principal, o por el desarrollo de labores de cuidado de personas en condición de debilidad manifiesta.

Para estos casos el teletrabajo se aprobará hasta por seis meses y podrá ser prorrogado si las circunstancias que dieron origen a la solicitud se mantienen. Para ello el servidor deberá presentar una nueva solicitud.

ARTÍCULO 4: Modifíquese el artículo 8 de la Resolución 656 de 2024, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 8: COMITÉ INTERDISCIPLINARIO DE TELETRABAJO. El comité interdisciplinario de teletrabajo, estará conformado por los siguientes funcionarios:

1. Director(a) General o su delegado, quien lo presidirá.
2. Secretario(a) General.
3. Subdirector(a) de Gestión de la Información.
4. Coordinador(a) Grupo Interno de Trabajo de Gestión Administrativa y Servicio al Ciudadano.
5. Responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
6. Jefe/a oficina de Tecnologías de la Información.
7. Jefe/a de la Oficina Asesora Jurídica.
8. Jefe/a de la oficina Asesora de Planeación
9. Servidor/a delegado por el Sindicato SINTRAMINERALES.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Secretaría Técnica del Comité interdisciplinario de teletrabajo, está a cargo del Coordinador(a) del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Podrán asistir como invitados los servidores o colaboradores de la UPME que, a criterio del Comité se requieran para el análisis, toma de decisiones y/o puesta en marcha de acciones relativas al teletrabajo, en especial, los(as) jefes de las dependencias de los/las servidores/as a los que se les evaluarán sus solicitudes. Estos invitados tendrán voz, pero no voto dentro del comité.

PARÁGRAFO TERCERO: Las sesiones del Comité se realizarán en forma semestral, también podrá sesionar de forma extraordinaria cuando las necesidades lo demanden, por solicitud de la Secretaría Técnica o del Presidente del Comité.

ARTÍCULO 5: Modifíquese el artículo 9 de la Resolución 656 de 2024, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 9: FUNCIONES DEL COMITÉ INTERDISCIPLINARIO DE TELETRABAJO. Las funciones del Comité interdisciplinario de Teletrabajo, son:

1. Apoyar e impulsar la implementación, desarrollo y seguimiento del teletrabajo como modalidad laboral en la UPME, ejerciendo acciones de seguimiento y control de manera permanente, según las disposiciones contenidas en la presente resolución y en la Política de Teletrabajo.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

2. Asesorar a la Dirección y a la Secretaría General en temas relativos a teletrabajo.
3. Revisar las postulaciones de teletrabajo autónomo, así como las postulaciones a teletrabajo presentadas por servidores del nivel directivo o asesor, amparados en los requisitos establecidos en el presente acto administrativo y en la Política de Teletrabajo, y aquellos casos excepcionales que sean remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano para determinar su aprobación o rechazo.
4. Ratificar o modificar las decisiones negativas a las postulaciones a teletrabajo suplementario, adoptadas por la/el 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. El aspirante a acceder al teletrabajo manifestará su inconformidad, elevando la misma al Comité, el cual deberá estudiar y resolverla dentro de los diez (10) días hábiles, siguientes a la radicación por parte del servidor.

5. Evaluar y conceptuar sobre las solicitudes de reversibilidad del teletrabajo.
6. Evaluar y conceptuar las eventualidades que sean reportadas por el teletrabajador o el jefe inmediato del teletrabajador.
7. Evaluar y conceptuar las solicitudes de cambio de modalidad de teletrabajo de suplementario a autónomo.
8. Proponer acciones de mejora en busca de optimizar el proceso de control y evaluación del teletrabajo en la entidad.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo señalado en el párrafo segundo del artículo cuarto de la Resolución 584 de 2024, las solicitudes de teletrabajo autónomo que correspondan al Receso Escolar de octubre, para aquellos/as servidores/as que decidan no postularse para los turnos compensados y que cuenten con teletrabajo suplementario autorizado, podrán ser concertadas con el jefe inmediato, para trabajar de forma temporal en la modalidad autónoma durante dicho periodo, desde su domicilio registrado en el formato de acuerdo de voluntades, sin que para ello se requiera tramitar solicitud ante el Comité Interdisciplinario de Teletrabajo, lo cual será informado previamente al Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.”

ARTÍCULO 6: Modifíquese el artículo 12º de la Resolución 656 de 2024, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 12: ACTO ADMINISTRATIVO. Una vez diligenciados los formatos establecidos en la Política de Teletrabajo UPME y de conformidad con la decisión del Comité Interdisciplinario de Teletrabajo o del Coordinador o la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, según corresponda, se expedirá el acto administrativo por medio del cual se autoriza a la servidora o servidor público para ejercer bajo la modalidad de teletrabajo.”

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

ARTÍCULO 7: Modifíquese el artículo 13º de la Resolución 656 de 2024, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 13: ACUERDO DE VOLUNTADES. El teletrabajador y su jefe inmediato firmarán acuerdos de voluntades, para dar fe de la voluntad entre las partes, la entidad y la servidora o servidor público, autorizado para trabajar bajo la modalidad del teletrabajo. El acuerdo deberá ser suscrito y remitido al Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la resolución por medio de la cual se autoriza a la servidora o servidor público para ejercer sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo.

Si en el plazo antes definido no se ha radicado el acuerdo de voluntades, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano revisará si el servidor ha desistido de su solicitud.

La modalidad de teletrabajo dará inicio a partir del día hábil siguiente a la firma del acuerdo por todas las partes.”

ARTÍCULO 8: Modifíquese el artículo 18º de la Resolución 656 de 2024, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 18: REVERSIBILIDAD. Cuando el teletrabajador o la entidad decida terminar la modalidad de teletrabajo amparado en alguna de las causales establecidas en el artículo 19 de la presente Resolución, el jefe inmediato o el teletrabajador, según sea el caso, deberá informar a la otra parte (teletrabajador o jefe) y solicitar mediante correo electrónico al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, la reversibilidad para el análisis del Comité interdisciplinario de teletrabajo.

La reversibilidad se hará de forma gradual, para quienes tengan aprobado teletrabajo suplementario 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.

ARTÍCULO 9: DE LA POLÍTICA DE TELETRABAJO. Modifíquese la Política Interna de Teletrabajo de la UPME adoptada en el artículo 20 de la Resolución 656 de 2004, la cual es un anexo del presente acto administrativo y se publicará en la herramienta de calidad dispuesta por la entidad dentro los quince (15) días siguientes a la emisión de la presente Resolución.

ARTÍCULO 10: PUBLICACIÓN. El presente acto administrativo deberá publicarse en la Página web de la entidad y en la intranet. El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano deberá adelantar la socialización respectiva con la comunidad institucional.

ARTÍCULO 11: VIGENCIAS Y DEROGATORIAS. la presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica en lo pertinente la Resolución 656 de 2024. Los actos administrativos y acuerdos de voluntades expedidos y/o suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución, relativos a la autorización en las diferentes modalidades de teletrabajo, conservan su validez y eficacia jurídica y no requieren de refrendación.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se 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””

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C., a FECHA_S

Tabla_Firmantes

Elaboró: Edgar Vargas Soto
Revisó: Katherin Pérez Pulecio
Aprobó: Diana María Jácome Carreño