

Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015 artículo 2.1.2.1.14. Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación expedidos con firma del presidente de la República

Datos básicos				
Nombre de la entidad		Ministerio de Comercio Industria y Turismo		
Responsable del proceso		Oficina de Talento Humano		
Nombre del proyecto de regulación		Proyecto de Resolución Por la cual se adopta el teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones"		
Objetivo del proyecto de regulación		Adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo aplicable a los empleados publicos vinculados al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, siempre y cuando las funciones asignadas al empleo sean teletrabajables, no se afecte la prestación del servicio y cumplan con las condiciones señaladas		
Fecha de publicación del informe				
Descripción de la consulta				
Tiempo total de duración de la consulta:		15 días		
Fecha de inicio		23 de febrero de 2024		
Fecha de finalización		08 de marzo de 2024		
Enlace donde estuvo la consulta pública		https://www.mincit.gov.co/normatividad/proyectos-de-normatividad/proyectos-de-resolucion-2024		
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto		Página Web del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo		
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios		eoliva@mincit.gov.co		
Resultados de la consulta				
Número de Total de participantes		20		
Número total de comentarios recibidos		135		
Número de comentarios aceptados		24	%	18%
Número de comentarios no aceptadas		110	%	458%
Número total de artículos del proyecto		23		
Número total de artículos del proyecto con comentarios		17	%	74%
Número total de artículos del proyecto modificados		11	%	65%
Consolidado de observaciones y respuestas				
No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado
Consideración desde entidad				

1	28/02/2024	Camilo Andres Cajamarca Azuero	El proyecto no menciona en ninguna parte de los considerandos la motivación fundamental contemplada en la resolución 1231 de 2020 que versa: "el teletrabajo genera beneficios que aportan a la calidad de vida de los funcionarios del Ministerio, tales como horarios flexibles de acuerdo con las necesidades del cargo y los resultados esperados, evaluación por resultados, conciliación o equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar. Así mismo; se traduce en resultados positivos para la Entidad tales como aumento de la productividad, reducción del costo de la planta física, reducción del ausentismo, reducción del retiro voluntario de empleados, entre otros." Es de recordar que este motivando se encuentra sustentado en estudios que ha efectuado el Departamento Nacional de Planeación como el que se titula: Nuevas modalidades de trabajo en el Estado[1].	No aceptada	El Presente comentario no es aceptado, ya que el Ministerio de Comercio, idnustria y turismo establece en el presente Proyecto que el teletrabajo es un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), por lo que no desconoce el marco normativo de la Ley 1221 de 2008, sino que al contrario, se encuentra alineado con la parte motiva de la misma Ley y promueve la implementación del trabajo suplementario en este Ministerio; por otro lado teniendo en cuenta las actualizaciones normativas y los diferentes conceptos emitidos por el gobierno nacional se hace necesario derogar lo establecido en la Resolución 1231 de 2020,
2	28/02/2024	Camilo Andres Cajamarca Azuero	ARTICULO 9. REQUISITOS Y TRÁMITE PARA LA AUTORIZACIÓN. El jefe del área del servidor público interesado en que se le autorice el teletrabajo, deberá diligenciar el correspondiente formato de solicitud y radicarla ante el área de Talento Humano. Comentario: La forma en que está propuesto este artículo le quita toda facultad al trabajador de tener la iniciativa de la solicitud. Se ha identificado que parte de los obstáculos a la implementación del teletrabajo es la cultura organizacional y los prejuicios de los jefes de áreas de las ventajas que tienen esta modalidad.	Aceptada	Es aceptado el presente comentario, debido a que la redacción del artículo 9 no es clara. En este artículo se pretende establecer que con la firma del jefe de área del servidor Público interesado, se cuenta con un visto bueno en donde se afirma que las funciones y la eficiencia del empleo no se verán afectadas por establecer el teletrabajo suplementario.
3	28/02/2024	Camilo Andres Cajamarca Azuero	ARTÍCULO 19. DURACIÓN. La duración de la modalidad de teletrabajo se autorizará hasta el 31 de diciembre de cada anualidad. Una vez vencido el término para el desarrollo del teletrabajo el trabajador deberá reintegrarse a laborar el día hábil siguiente a su lugar de trabajo en las instalaciones del Ministerio, así como cumplir con los procedimientos para el reintegro de los elementos proporcionados por el Ministerio. Comentario: La propuesta de determinar la anualidad al 31 de diciembre, se aleja de todos los principios de la administración pública de eficacia, economía y celeridad consagradas en Constitución Política Colombiana y el Código de procedimiento administrativo y contencioso administrativo ley 1437 de 2011. Así mismo contradice el espíritu de la política de racionalización de tramites establecida en la ley 1474 de 2011, como el mismo motivando del decreto 2106 DE 2019 "Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública". La propuesta de determinar la anualidad al 31 de diciembre, implica que el solicitante que recibe su aprobación en octubre o noviembre, debe solicitar tan solo dos meses o un mes siguiente una renovación. Esto sin lugar a duda se configura en un obstáculo y un desgaste tanto para la administración pública como para el beneficiario del teletrabajo, situación que desmotivaría la intención de aquellos que cumplen con las condiciones para acceder a esta modalidad de teletrabajo. Por lo anterior, la resolución 1231 de 2020 había contemplado en relación a la duración lo siguiente: "La duración de esta modalidad para los Teletrabajadores es de un (1) año a partir de la fecha de comunicación del acto administrativo que lo confiere" Definición que por cierto actualmente genera un esfuerzo a la gestión del ministerio y terceros para su aprobación, con la nueva propuesta duplicaría o triplicaría dicho esfuerzo.	No aceptada	La anualidad permite al Comité considerar todas las solicitudes en sus dos sesiones ordinarias, lo cual contribuye a la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.
4	28/02/2024	Reinel Franco Salas	¿Por qué no se encuentra la función de aprobar las solicitudes de teletrabajo? Esta sería la función principal?	Aceptada	El presente comentario es aceptado, se ajusta la redacción de las funciones del comité de teletrabajo
5	28/02/2024	Reinel Franco Salas	El jefe debe suscribir la solicitud como prueba de su consentimiento, la elaboración le corresponde a cada funcionario interesado en hacer la solicitud.	Aceptada	Es aceptado el presente comentario, debido a que la redacción del artículo 9 no es clara. En este artículo se pretende establecer que con la firma del jefe de área del servidor Público interesado, se cuenta con un visto bueno en donde se afirma que las funciones y la eficiencia del empleo no se verán afectadas por establecer el teletrabajo suplementario.
6	28/02/2024	Reinel Franco Salas	El teletrabajo no debe tomarse como premio, pues se trata de una modalidad que permite incrementar la productividad de la entidad, no solo los de calificación sobresaliente contribuyen al desarrollo del país, en consecuencia, debe desligarse de la calificación de sobresaliente, quitando esta modalidad a quienes tengan calificación deficiente.	No aceptada	El presente comentario no es aceptado, puesto que una de las condiciones para acceder al teletrabajo es ofrecer una mejora en la prestación del servicios y el rendimiento de las funciones por lo tanto una persona que se encuentra en calificación deficiente, no aportaría una mejora significativa en el servicio al momento de tener teletrabajo. Además de lo anterior el teletrabajo no e sun premio, es un BENEFICIO, por lo tanto no se puede otorgar a los trabajadores que al tener una calificación deficiente y que no esten realizando sus funciones de manera adecuada.
7	28/02/2024	Reinel Franco Salas	Este dinero debe apropiarse y no estar sujeto a disponibilidad, pues se trata de un mínimo para realizar el trabajo de forma idónea, tal como lo indica la normativa en este tema.	No aceptada	La resolución no puede modificar las normas presupuestales de carácter general
8	28/02/2024	Reinel Franco Salas	Este aspecto es importante, pero no debe estar atado al desempeño sobresaliente, como se mencionó anteriormente, pues un buen desempeño deberá bastar para llevar a cabo el teletrabajo, ya que esta demostrado que esta modalidad de trabajo influye positivamente en la productividad de la entidad.	No aceptada	El presente comentario no es aceptado, puesto que una de las condiciones para acceder al teletrabajo es ofrecer una mejora en la prestación del servicios y el rendimiento de las funciones por lo tanto una persona que se encuentra en calificación deficiente, no aportaría una mejora significativa en el servicio al momento de tener teletrabajo. Además de lo anterior el teletrabajo no e sun premio, es un BENEFICIO, por lo tanto no se puede otorgar a los trabajadores que al tener una calificación deficiente y que no esten realizando sus funciones de manera adecuada.
9	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la comunicación y colaboración de los servidores públicos	No aceptada	el presente comentario, no tiene incidencia en el acto administrativo ya que es obligación del teletrabajador Mantener contacto diario con los servidores públicos de la entidad que se requiera, de manera que le permita estar informado de todas y cada una de las actividades programadas por las dependencias internas, así como para demostrar el cumplimiento de sus labores y metas respectivas y el teletrabajador deberá Utilizar las herramientas tecnológicas que la entidad pone a su disposición para el cumplimiento de sus obligaciones, bajo condiciones de seguridad, teniendo en cuenta los parámetros establecidos por la Oficina de Sistemas de Información o quien haga sus veces, para el entorno de Teletrabajo, absteniéndose de realizar cambios en la configuración del hardware o la instalación de software en los equipos asignados para el desarrollo de sus funciones, mediante las plataformas de Teams, Correo electrónico y demás dispuestas po rel Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Teletrabajador. Lo anterior se materializa al momento de firmar el compromiso de obligaciones como teletrabajador.
10	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la comunicación y colaboración de los servidores públicos	No aceptada	El presente comentario no tiene incidencia en el acto administrativo, debido a que es obligación del teletrabajador dedicar la totalidad de la jornada laboral acordada con el jefe inmediato en la modalidad de teletrabajo al desarrollo de las funciones encomendadas y de igual forma se deben rendir los informes respectivos solicitados por la jefatura inmediata, con la oportunidad y periodicidad que se determine.

11	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la comunicación y colaboración de los servidores públicos ¿Cómo se facilita el intercambio de información y conocimiento entre los servidores públicos en un entorno virtual?	No aceptada	El presente comentario no tiene incidencia en el acto administrativo, ya que es obligación del teletrabajador Mantener contacto diario con los servidores públicos de la entidad que se requiera, de manera que le permita estar informado de todas y cada una de las actividades programadas por las dependencias internas, así como para demostrar el cumplimiento de sus labores y metas respectivas. Lo anterior se debe realizar a través de las herramientas y equipos que proporciona el Ministerio de Comercio, tales como equipos informaticos y de computo, las pataformas de Teams, Correo electrónico, el sistema de Mintranet, Gestion Documental y demás dispuestas por esta cartera Ministerial o por el trabajador en caso de que los pueda poner a su disposición para el cumplimiento de las funcioens del cargo.
12	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la seguridad y control de la información ¿Qué medidas se han tomado para fortalecer la seguridad informática y proteger los datos confidenciales de la entidad?	No aceptada	Al momento de firmar el compromiso de obligaciones como teletrabajador, el funcionario se compromete a Mantener durante el desarrollo de sus actividades la reserva de la información a que tenga acceso en virtud de sus actividades laborales y a abstenerme de descargar material protegido bajo leyes de derecho de propiedad sin que se cuentecon la autorización expresa o licencia de uso respectiva.
13	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la seguridad y control de la información ¿Cómo se controla el uso del tiempo y los recursos por parte de los servidores públicos que trabajan a distancia?	No aceptada	El presente comentario no tiene incidencia en el acto administrativo, debido a que es obligación del teletrabajador, respecto del tiempo, dedicar la totalidad de la jornada laboral acordada con el jefe inmediato en la modalidad de teletrabajo al desarrollo de las funciones encomendadas y de igual forma se deben rendir los informes respectivos solicitados por la jefatura inmediata, con la oportunidad y periodicidad que se determine y frente al control de los recursos que sean brindados por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo el teletrabajador firma un compromiso con la oficina de Sistemas de la Información en donde se deberá realizar una inspección de seguimiento de las condiciones de los equipos proporcionados, y en caso que exista alguna novedad por deterioro, desuso o daño ante una mala práctica y/o manipulación del mismo, se dará a conocer al Comité quien podrá dar por culminada la modalidad de teletrabajo
14	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la seguridad y control de la información ¿Qué medidas se han implementado para garantizar la privacidad y confidencialidad de la información en un entorno de teletrabajo?	No aceptada	Al momento de firmar el compromiso de obligaciones como teletrabajador, el funcionario se compromete a Mantener durante el desarrollo de sus actividades la reserva de la información a que tenga acceso en virtud de sus actividades laborales y a abstenerme de descargar material protegido bajo leyes de derecho de propiedad sin que se cuentecon la autorización expresa o licencia de uso respectiva. De igual forma el teletrabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos personales (Ley 1581 de 2012), así como las políticas y controles de seguridad y privacidad de la información que el Ministerio haya implementado y a Cumplir con los controles y políticas de seguridad de la información que el Ministerio haya implementado para asegurar la privacidad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información o datos de carácter personal, privados o sensibles a los que se tenga acceso
15	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la Cultura organizacional: ¿Cómo se mantiene la cultura y los valores de la entidad en un entorno de teletrabajo?	No aceptada	En temas de cultura organizacional, todos los funcionarios tienen derecho a participar de las activadas de bienestar, así estén en calidad de teletrabajo, se organizan de manera presencial otras virtual, sin embargo, el hecho de que sean presenciales, no les impide asistir a las mismas, ya que se tratan de actividades de integración.
16	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la Cultura organizacional: ¿Cómo se motiva y se mantiene el compromiso de los servidores públicos que trabajan a distancia?	No aceptada	El compromiso del teletrabajador no debe estar supeditado a una motivación, al contrario, se tiene un compromiso y obligación continua por parte del Teletrabajador de dedicar la totalidad de la jornada laboral acordada con el jefe inmediato en la modalidad de teletrabajo al desarrollo de las funciones encomendadas y rendir los informes respectivos solicitados por el jefe inmediato, con la oportunidad y periodicidad que se determine.
17	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la Cultura organizacional: ¿Qué estrategias se han implementado para la formación e integración de nuevos servidores públicos que trabajan a distancia?	No aceptada	todos los funcionarios tienen derecho a participar de las activadas de bienestar, así estén en calidad de teletrabajo, se organizan de manera presencial otras virtual, sin embargo, el hecho de que sean presenciales, no les impide asistir a las mismas, ya que se tratan de actividades de integración. todos los servidores, sean teletrabajadores, o trabajen en las instalaciones del MinCIT, pueden acceder a las capacitaciones, se les cita a talleres, ya es decisión de cada servidor optar por asistir a cada una según la necesidad.
18	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la Infraestructura y tecnología: ¿Qué inversiones se han realizado en infraestructura tecnológica para facilitar el teletrabajo?	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que para el ejercicio de las funciones del Teletrabajador, se firma un compromiso en donde el trabajador se compromete a contar con: 1.Una estación o escritorio con silla de trabajo que deberá contar con especificaciones mínimas en materia de seguridad ocupacional y ergonomía, las cuales serán evaluadas y aprobadas en la inspección de la Administradora de Riesgos Laborales ARL y/o del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2. Conexión de banda ancha con velocidad mínima indicada por la Oficina de Sistemas de Información o quien haga sus veces, la cual será evaluada y aprobada en la inspección y 3. Contar con condiciones ambientales en cuanto a iluminación, sonido y espacio, adecuadas para realizar la labor y promover la salud del teletrabajado, estas serán evaluadas y aprobadas en la inspección de la Administradora de Riesgos Laborales ARL y/o del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual forma el Ministerio, podrá proporcionar los equipos informáticos como equipos de cómputo y programas requeridos para llevar a cabo las funciones en la modalidad de Teletrabajo, asignándolos para uso exclusivo de labores del Ministerio, siempre y cuando el Ministerio cuente con equipos disponibles en el stock del almacén.
19	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la Infraestructura y tecnología: ¿Cómo se ha garantizado que los servidores públicos que sean favorecidos para teletrabajo tengan acceso a internet de alta velocidad y a una conexión estable?	No aceptada	La presente no es aceptada, no tiene incidencia en el contenido del acto administrativo, sin embargo garantizar el acceso a internet no se encuentra como obligacion en cabeza de este Ministerio, al contrario, es una obligación y cun compromiso del trabajador contar con Conexión de banda ancha con velocidad mínima indicada por la Oficina de Sistemas de Información o quien haga sus veces, la cual será evaluada y aprobada en la inspección.

20	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente a la Infraestructura y tecnología: ¿Cómo se brinda soporte técnico a los servidores públicos que trabajan a distancia?	No aceptada	La presente no es aceptada, no tiene incidencia en el contenido del acto administrativo, debido a que la Oficina de Sistemas de la Información presta soporte a distancia, a través de los diferentes programas que se utilizan tales como Anydesk o Teamviewer, los cuales funcionan para dar solución a los requerimientos de sistemas del Teltrabajador, de igual forma, La Oficina de Sistemas de Información, velará en cada inspección de seguimiento, las condiciones de los equipos proporcionados, y en caso que exista alguna novedad por deterioro, desuso o daño ante una mala práctica y/o manipulación del mismo, se dará a conocer al Comité quien podrá dar por culminada la modalidad de teletrabajo.
21	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente al Marco legal y regulatorio: ¿Está la entidad familiarizada con la normativa laboral vigente en materia de teletrabajo?	No aceptada	El presente no es aceptado, debido a que el presente acto admisnitrativo está fundamentado con base a la Ley 1221 de 2008 su Decreto Regalmentario 884 de 2012 y las actualizaciones normativas y doctrinales en materia de teletrabajo tales como el Concepto 071331 ed 2022 del Departamento Admisntrativo de la Función Pública
22	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Frente al Marco legal y regulatorio: ¿Cómo se han adaptado las políticas de salud y seguridad laboral al contexto del teletrabajo?	No aceptada	Las política de salud y seguridad en el trabajo se han adaptado al contexto del teletrabajo mediante la integración de medidas para garantizar el cuidado de su salud y el bienestar de los trabajadores que realizan sus labores de forma remota. Están incluidas de manera integral en el Plan Anual de Trabajo del SGSST para la vigencia 2024, las siguientes adaptaciones: 1. Evaluación de riesgos específicos: Se requiere una evaluación detallada de los riesgos asociados al teletrabajo. 2.Capacitaciones 3.Exámenes ocupacionales 4. Invitación para la participación activa en talleres virtuales y presenciales 5. Convocatoria para pertenecer en el COPASST y CCL 6. Respeto a la desconexión digital: Se establece la necesidad al equipo de teletrabajo para implementar una política donde de garantice la desconexión digital del funcionario fuera de su horario laboral, promoviendo un equilibrio entre vida personal y profesional 7. Reporte ante la arl como teletrabajadores Estas adaptaciones buscan asegurar que los trabajadores que realizan teletrabajo cuenten con las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura, protegiendo su salud física y mental en este nuevo entorno laboral.
23	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Preguntas sobre algunos aspectos adicionales: ¿Qué medidas se han tomado para ayudar a los servidores públicos a conciliar la vida laboral y personal en un entorno de teletrabajo?	No aceptada	La presente no es aceptada, no tiene incidencia en el contenido del acto administrativo y es una solicitud de información a la cual se responde que las medidas que se han tomado son Diseñar talleres, charlas y/o actividades virtuales que promuevan la participación activa y sin problema de los funcionarios en calidad de teletrabajo.
24	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta	Preguntas sobre algunos aspectos adicionales: ¿Cómo se ha medido la satisfacción de los servidores públicos con el teletrabajo?	No aceptada	La presente no es aceptada, no tiene incidencia en el contenido del acto administrativo y es una solicitud de información a la cual se responde que la satisfacción de los servidores públicos en el teletrabajo se mide Mediante encuesta de satisfacción, de acuerdo al indicador establecido en el Pan de Bienestar y que hace parte del MIO

			Preguntas sobre algunos aspectos adicionales: ¿Se han identificado casos de resistencia al cambio al teletrabajo? ¿Cómo se han abordado?		No se han identificado casos que permitan establecer resistencia al cambio del teletrabajo. Sin embargo, con el ánimo de fomentar la adopción y aplicación de la modalidad de teletrabajo, desde el Grupo de Talento Humano, se ha planteado la posibilidad de llevar a cabo capacitaciones con los jefes de área y coordinadores para tal fin.
25	28/02/2024	Brayan Aguirre Cuesta		No aceptada	
26	29/02/2024	Gloria Rodríguez	Se debe organizar este punto porque no es claro y tiene vacíos: Propuesta: Artículo 7. Sesiones. El comité de Teletrabajo sesionará ordinariamente dos veces (2) en el año así: Primera sesión: Al finalizar el año en la segunda semana del último mes del mismo, para analizar, revisar y aprobar las solicitudes de Teletrabajo presentadas por los servidores públicos. Observación a lo propuesto por la Admon en el numeral 1 del artículo 7 A que cronograma se refieren? la Administración debe hacerlo de conocimiento para todos los servidores antes de que salga este proyecto de resolución. Si el comité va a sesionar una (1) sola vez al año para revisar solicitudes no tiene sentido que exista un cronograma, simplemente indicar la posible fecha de realización. Segunda sesión: Sesionará al final del primer semestre del año, con el fin de hacer seguimiento a lo realizado por la Secretaría Técnica y tomar las decisiones a que haya lugar. Parágrafo 1: El comité sesionará cuando así se amerite, programando las sesiones extraordinarias a solicitud del Presidente. Modificar numeración en adelante dado que se estas integrando artículos.	Aceptada	Se pone a conocimiento de la ciudadanía el cronograma que se debe tener en cuenta para todo el proceso desde la convocatoria en donde el Grupo de Talento Humano socializará la convocatoria en los días establecidos de los meses de enero, abril, julio y octubre mediante medios de comunicación como Mintranet y correo electrónico y se continuará con las fechas establecidas para el diligenciamiento del formato de teletrabajo, la primera aprobación por parte del jefe directo, la realización de las diferentes inspecciones, la sesión ordinaria por parte del comité para el mes de diciembre y la formalización del acto admisnitrativo en caso de que se apruebe el teletabajo. Frente a las modificaciones de redacción serán ajustadas para una mayor comprensión del contenido del artículo.
27	29/02/2024	Gloria Rodríguez	Artículo 9: Renovaciones. Se considera renovación siempre y cuando no exista cambios en la modalidad de trabajo con la que vienen los servidores públicos a quienes les ha sido autorizado el mismo. La renovación se hará de forma automática por un año, presentando la correspondiente solicitud al área de Talento Humano, con quince (15) días de antelación a su vencimiento.	No aceptada	El proyecto de resolucion no contempla una renovación automática. El comité deberá evaluar todas las solicitudes cada año.
28	29/02/2024	Gloria Rodríguez	Artículo 8. Solicitudes. De conformidad con el artículo 7. Sesiones. Se deberán presentar durante el penúltimo mes del año y se considerarán nuevas cuando: -Se presentan por primera vez -Surten cambios tales como: cambio de Jefe Inmediato, Cargo, modalidad de teletrabajo, horarios, días teletrabajables y cambio oficina	No aceptada	Las solicitudes no se presentan en el penultimo mes del año, sino que se presentarán en las fechas dispuestas en el Cronograma, pr lo que la adición de un nuevo artículo denominado "Solicitudes" no es aceptada, ya que se cuenta con el artículo 13 del Presente Proyecto de Resolución
29	29/02/2024	Gloria Rodríguez	Artículo 16. COMPENSACIÓN Se debe especificar el monto o porcentaje que recibirán los servidores públicos por concepto del auxilio económico por los días de teletrabajo, es decir: por si son dos días cuanto?	Aceptada	Procede, se podría adicionar en el artículo 16 esta imagen, o solo el texto explicativo: TELETRABAJO AUTONOMO 5 días de teletrabajo a la semana = 20 días teletrabajables al mes \$ 77.333 2 SMDLV TELETRABAJO SUPLEMENTARIO 3 días de teletrabajo a la semana = 12 días teletrabajables al mes \$ 46.400 TELETRABAJO SUPLEMENTARIO 2 días de teletrabajo a la semana = 8 días teletrabajables al mes \$ 30.933
30	29/02/2024	Gloria Rodríguez	Artículo 19. DURACIÓN: Se solicita eliminar este artículo pues se esta recomendado a la administración agregar el un Artículo al que le correspondería el numeral 8 denominado Renovaciones ya que no las tuvieron en cuenta. Por otro lado de acuerdo con el artículo 7, Sesiones: se entiende que el comité se reunirá el ultimo mes del año, para estudiar las solicitudes nuevas de la siguiente vigencia, motivo por el cual se hace la solicitud	No aceptada	La resolución contempla solicitudes anuales y no renovaciones automáticas
31	29/02/2024	Erika Villareal	Tomando en consideración que estamos cerca de cambios por nombramientos de los ganadores del Concurso y derivado de esto la caída de las escaleras – encargos. En este caso, que un encargado tenga actualmente Resolución 2024 de teletrabajo suplementario y que por los cambios anteriormente descritos cambien únicamente de funciones, siguiendo en la misma Dirección, ¿este hecho hace que se deba solicitar nuevamente la solicitud de teletrabajo?	No aceptada	La observación no indica un cambio que se deba hacer a la redacción de la norma.

32	29/02/2024	Erika Villareal	Ahora bien, con relación al "ARTICULO 7. SESIONES" en el caso anteriormente descrito solicitar que éstas nuevas sean revisados en un término de tiempo considerable y no esperar hasta las fechas señaladas en los numerales 1 y 2. Además, solicitar que de no cambiar de domicilio ni de condiciones del puesto de trabajo, el concepto ya emitido de la ARL sea válido para esta nueva solicitud, ya que lo único que cambia son las funciones y que son equivalentes a las del puesto anterior. En consecuencia, se podría decir que está novedad la cubre el texto: "Cuando la necesidad lo amerite, se podrán programar sesiones extraordinarias del comité, a solicitud del presidente del comité." Pero es un texto muy discrecional que no asegura que estas solicitud se atiendan en un tiempo aceptable y no en alguna de las reuniones semestrales.	No aceptada	Frente a las inquietudes planteadas, resulta procedente aclarar que con el fin de establecer un orden específico en el trámite de las solicitudes de teletrabajo que sean presentadas, así como la distribución equitativa de la disponibilidad presupuestal existente en cada vigencia, se consideró la necesidad de establecer sesiones semestrales en las cuales se llevarán a cabo las aprobaciones correspondientes y el seguimiento de las solicitudes aprobadas. Adicionalmente el comité establecerá de manera ordenada un cronograma, el cual será de conocimiento de la totalidad de los servidores, para la recepción de solicitudes, inspecciones y demás. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la realización de sesiones extraordinarias, serán establecidas por parte del presidente del comité, quien establecerá su procedencia o no, de conformidad con cada caso particular.
33	1/03/2024	Ivonn Moreno	Ya que el título de la Resolución es: "por la cual se adopta el teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones", se esta estableciendo que el teletrabajo es únicamente SUPLEMENTARIO, lo cual no es coherente con los ANTECEDENTES puesto que se esta dando a entender por la normatividad relacionada, que se esta hablando de teletrabajo de manera total. Sugiero que deben ajustar el título de la resolución para que sea coherente contenido de la resolución, en especial con el artículo 1.	No aceptada	El epígrafe del acto admisnitrativo hace referencia a la adopción del teletrabajo en modalidad Suplementaria, los considerandos y antecedentes del presente Proyecto están ajustados a las recomendaciones emitidas por el Departamento Admisnitrativo de la Función pública en su Concepto 071331 del 2022, en cuanto a la implementación en las entidades de la modalidad de Teletrabajo SUPLEMENTARIO, por lo que no se deben incluir las demás modalidades de teletrabajo existentes cuando solo se pretende adoptar la modalidad Suplementaria en este Ministerio.
34	1/03/2024	Ivonn Moreno	Si la resolución va a establecer solo el teletrabajo Suplementario, en algún lado debe escribirse para dar mayor claridad y justificar por que no aplican las demás modalidades de teletrabajo en el MinCIT.	No aceptada	En la parte considerativa del presente Proyecto se menciona el Concepto 071331 de 2022, en donde se recomienda a las entidades del sector Público implementar la modalidad de Teletrabajo suplementario entendida como aquella en la cual el empleado asiste unos días a laborar a la entidad y otros días teletrabaja desde su domicilio; por otro lado dicho concepto indica que esta modalidad no podría ponerse en práctica en el caso de un servidor público que reside en una ciudad de diferente departamento. Es por esta actualización en los conceptos e implementación del Teltrabajo, del Departamento admisnitrativo de la Función Pública, que se ve necesario solamente la adopción del teletrabajo suplementario, en primera medida, en esta Entidad.
35	1/03/2024	Ivonn Moreno	Así como se especifica que la duración del teletrabajo es hasta el 31 de diciembre, se debe indicar en que mes se están aprobando las solicitudes para cada año.	Aceptada	Por lo anterior se hace público el cronograma establecido para realizar las solicitudes de Teletrabajo, indicando de manera clara y expresa las fechas y momentos establecidos por el area de Talento Humano para surtir el proceso de Inspección y evaluación de dichas solicitudes
36	1/03/2024	Ivonn Moreno	Evaluar la posibilidad de las renovaciones automáticas de teletrabajo.	No aceptada	La resolución contempla solicitudes anuales y no renovaciones automáticas
37	1/03/2024	Claudia Esperanza Forero	Cuál es la razón para no considerar el Decreto 1227 de 2022, ya la observación se había realizado en revisiones anteriores	No aceptada	Sí se menciona, ya que se incluyen en los considerandos los artículos correspondientes del Decreto 1072 de 2015, el DUR de Trabajo, que fue modificado en lo pertinente por el 1227
38	1/03/2024	Claudia Esperanza Forero	Artículo 5. Cuál es la razón para no considerar en esta propuesta al representante de los empleados en el equipo efr? Y además un representante del COPASST. Al conformarse de esa manera, quedan en desventaja evidente los representantes de los funcionarios...	No aceptada	No procede, debido a que en el nuevo proyecto de resolución se especifica que quedan como representantes de los empleados Sindicato y comisión de personal, por lo cual contarían con el respaldo necesario para la toma de decisiones dentro del comité.
39	1/03/2024	Claudia Esperanza Forero	Artículo 6. No entiendo cual es la razón de este párrafo, pues es como muy raro que algún funcionario no acepte dicho auxilio. O es que ya se han presentado algún (os) caso(s), y cuál es la motivación para rechazar el auxilio?	No aceptada	No procede, debido a que en razón de que si algún servidor quisiera se le otorgue por un año completo, por alguna condición excepcional presentada en el tiempo. Puede hacerlo cubriéndole desde la fecha de aprobación hasta un año contado a partir de la expedición del acto administrativo, pero sin incurrir en el auxilio, solo así se le podría otorgar más allá del 31 de diciembre de cada anualidad.
40	1/03/2024	Claudia Esperanza Forero	ARTICULO 20. Numeral 6. Cuál es la razón para que sea semestral, hace más dispendiosos o engorrosos los trámites, es mejor dejarla anual para que sea coincidente con la aprobación anual que se hace del teletrabajo autónomo. Ahora si se decide que sea semestral, indicar con claridad el mes en que se debe presentar, por ejemplo la primera semana o última semana del mes de julio...	Aceptada	Se establece una actualización semestral para asegurar la permanencia de la condición médica. Se incluyen fechas específicas en el artículo 4.
41	1/03/2024	Claudia Esperanza Forero	ARTICULO 22. Y qué pasa si se mantiene la condición excepcional?, pueden continuar en la ciudad donde se encuentran?...	Aceptada	Este tipo de situaciones serán aclaradas en el proyecto de acto admisnitrativo, sin embargo la condición de teletrabajador autónomo deberá ejecutarse en el punto de trabajo autorizado, y no en uno diferente.
42	5/03/2024	Layla Rincón	¿por qué las funciones o empleos mencionadas en el parágrafo 3 del artículo 1, con excepción de las que tengan a su cargo distribución y asignación de correspondencia, se consideran como no teletrabajables?. Dichas funciones y cargos se pueden desempeñar haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones manteniendo el contacto entre el teletrabajador y la entidad.	No aceptada	En los casos excepcionales mencionados en el artículo 4º de la presente resolución, se tendrá en cuenta la existencia de la situación que originó la autorización, si la causa desaparece, el teletrabajador deberá informar al área de talento humano y de manera inmediata desarrollar las funciones de manera presencial en las instalaciones del ministerio

43	5/03/2024	Layla Rincón	El artículo 4 menciona las condiciones excepcionales en las que el Comité de Teletrabajo estudiará y dará prioridad al trámite de las solicitudes de teletrabajo autónomo; ¿No aplican estas condiciones para el teletrabajo suplementario?, ¿acaso este no podría presentar en algún momento los eventos relacionados? ¿Las mencionadas condiciones excepcionales prevalecen a las funciones y cargos no teletrabajables?. En mi caso particular, desempeño el empleo de secretario ejecutivo que se menciona como no teletrabajable y presento dos de las condiciones excepcionales mencionadas en el artículo 4: 4.4 Mujeres gestantes y lactantes (soy mujer lactante). 4.5 Servidores con hijos que se encuentren en etapa de primera infancia y que requieran del cuidado directo del funcionario. (Mi bebé tiene 4 meses de nacida, vivo fuera de Bogotá y no cuento con personas cerca que puedan cuidarla). Cuál condición se considera prevalente, ¿no deben ser las condiciones excepcionales?, ¿hay algún vacío en este proyecto de resolución', ya que mi jefe me informó que no es procedente mi solicitud de teletrabajo y que no será aprobado por el cargo que desempeño y por mi periodo de prueba; ¿no prevalecen en este caso las condiciones excepcionales que presento?	Aceptada	Es importante aclarar que al tratarse de condiciones excepcionales, estas prevalecen sobre las funciones que debe desempeñar el servidor en el ejercicio de su cargo; sin embargo, cada solicitud será sujeto de análisis por parte del Comité de Teletrabajo. En consecuencia se incluirá el siguiente parágrafo en el artículo 13 del proyecto de resolución que contemple la necesidad de visto bueno del jefe inmediato, o una constancia de que se agotó la etapa de concertación con el superior.
44	5/03/2024	Martha Liliana Cely	Verificando el Proyecto Resolución de teletrabajo no veo que se hubiera tenido en cuenta la prórroga del teletrabajo ni en qué condiciones ni tiempo de antelación debe realizarse o ¿esta se da de manera automática si no cambia la situación por la cual e solicito y no hay ninguna observación por parte del jefe directo? . De igual manera cuando habla de la reversibilidad no hace referencia a "Cuando el funcionario sea reubicado, trasladado, encargado de otro empleo o cualquier otra situación administrativa que implique cambio de empleo", en este caso ¿ya no es necesario una vez el funcionario sea trasladado de área y tenga vigente el teletrabajo volver a realizar la solicitud?, también como se ha comentado en varias ocasiones debería haber una excepción y dejar la continuidad del teletrabajo cuando un funcionario gana un encargo en la misma área con el mismo jefe siempre y cuando las partes estén de acuerdo, ya que esto representa tanto un desgase para el funcionario como para la parte administrativa.	No aceptada	La resolución contempla solicitudes anuales y no renovaciones automáticas
45	6/03/2024	Sandra Beltran	Como puede observarse, esta inclusión sería contrario al objeto de la misma Resolución, ya que actualmente las funciones que realizó como profesional y como Coordinador son todas teletrabajables, es por eso que me han aprobado el Teletrabajo ya que las funciones que realizó se han desarrollado sin ningún inconveniente y cumpliendo tanto con las labores intelectuales que desarrollo como las labores de coordinación con el equipo que tengo a mi cargo. No es entendible que si se siguen con las mismas funciones que se han tenido, ahora la Administración quiera limitar la posibilidad de contar con una herramienta que se ha adoptado para lograr un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal. La pandemia nos ha dejado muchas enseñanzas, entre ellas que el trabajo se puede hacer desde casa y por supuesto como lo ha planteado el Ministerio tener la modalidad de trabajo suplementario, en donde se asiste a la oficina y se atienden las mismas tareas que se atienden desde casa, pero que si por ejemplo si hubiera la necesidad alguna reunión presencial, se puede realizar. Es de anotar que realmente estamos realizando la mayoría de la reuniones virtuales y la absolución de consultas se hacen a través del sistema de gestión documental, ya que es a través de este medio que recibimos la consultas, las analizamos y preparamos las respuestas por este medio a los usuarios interesados. No es entendible que si las funciones son teletrabajables y no se afecta la prestación del servicio, ahora la Administración pretenda hacerlas ver como no teletrabajables por tener un cargo Coordinador, es decir que sólo por el hecho de tener ese Cargo que tiene funciones teletrabajables, se niegue la oportunidad de contar con esta modalidad de trabajo, porque a la Administración con este proyecto busca restringir el uso del teletrabajo.	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que por las propias facultades de los cargos y empleos ,indicados en el paragrafo 3 del artículo 1, estás no pueden ser teletrabajables, sino que se deben ajustar a la prestación del servicio personal.
46	6/03/2024	Sandra Beltran	El artículo 7, sobre las Sesiones del Comité, no estoy de acuerdo con que se establezcan solo dos sesiones al año, propongo que las sesiones sean trimestrales en consideración a que durante todo el año ocurren sucesos como traslados, reubicación, encargos, que según las Resoluciones de autorización de teletrabajo actuales, son causales de terminación del teletrabajo. Por lo tanto si estas situaciones ocurren, el trabajador con el proyecto de Resolución presentado, debe esperar 6 meses o 1 año para que se vuelva a revisar su solicitud de teletrabajo, cuando ya contaba con	No aceptada	El presente comentario no es aceptado ya que se cuenta con un cronograma establecido y detallado, el cual se pone en concimiento, para el proceso de solicitud y aprobación del teletrabajo suplementario y excepcionalmente autonomo, en donde se surten dos (2) sesiones ordinarias al año, pero Cuando la necesidad lo amerite, se podrán programar sesiones extraordinarias del comité, a solicitud del presidente del comité
47	7/03/2024	Jorge Luis Bermúdez González	En general, si la Resolución tiene el título de "por la cual se adopta el teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones", Observación: ¿por qué se aborda el Teletrabajo Autónomo si la Resolución debe abordar solo Suplementario?. Además el Teletrabajo Suplementario ya está adoptado desde hace varios años.	No aceptada	las disposiciones generales del presente Proyecto de Resolución son las de adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo aplicable a los empleados públicos vinculados al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, siempre y cuando las funciones asignadas al empleo sean teletrabajables, no se afecte la prestación del servicio y cumplan con las condiciones señaladas en la presente resolución. EXCEPCIONALMENTE se establecen ciertos escenarios en donde se podrá acceder al teletrabajo autónomo,
48	7/03/2024	Jorge Luis Bermúdez González	A Folio 3, Artículo 3 UBICACIÓN TELETRABAJADOR, expresa "...es importante que el servidor se encuentre en la ciudad domicilio del ministerio o en los casos excepcionales pueden estar ubicados en municipios aledaños al domicilio donde se encuentra ubicado el Ministerio." Observación: ¿En qué se basan para decidir unilateralmente que la ubicación del Teletrabajador solo debe ser en Bogotá o municipios aledaños? ¿acaso no ha sido demostrado con suficiencia que el trabajo se puede desarrollar incluso de manera sobresaliente desde otras ciudades diferentes?	No aceptada	El presente comentarios no es aceptado, debido a que la decisión de que la ubicación del trabajador sea en Bogotá o en municipios Aledaños se fundamenta en el concepto 071331 de 2022 citado en la parte motiva del presente Proyecto de Resolución el cual se funadamenta en la ley 1221 de 2008 y su Decreto reglamentario 884 de 2021 en donde se resalta el artículo 3 que menciona que se debe cumplir con las condiciones y requisitos del artículo 39 del Código Ssutantivo del Trabajo es decir: "(...) debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; (...)" de acuaerdo a lo anterior esto no es una decisión uniaeral, por el contrario, al momento de firmar el contrato laboral con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo se establece que la ubicación del empleo y de las funciones es en la sede Principal de esta Cartera Ministerial, es decir la ciudad de Bogotá. Por lo que al firmar dicho contrato se entiende que el trabajador conoce las condiciones de desarrollo del empleo.
49	7/03/2024	Jorge Luis Bermúdez González	A Folio 5, Artículo 7 Sesiones, expresa "El comité de teletrabajo sesionará ordinariamente dos (2) veces al año" Observación: ¿Cuál es la razón para que no se reúna y decida cada mes o cada dos meses que es lo que se requiere realmente? ¿acaso es tan difícil reunirme más veces? ¿a qué obedece realmente esta decisión unilateral?	No aceptada	Se considera que las dos sesiones anuales permiten considerar la totalidad de las solicitudes en un cronograma organizado.
50	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Frente al Paragrafo 2 del articulo 1 No es claro el parágrafo. Porque riesgos para el servidos pueden ser muchos...	Aceptada	El presente paragrafo hace relación al artículo 4 del Proyecto de Reoslución, sin embargo se ajusta la redacción para mayor claridad.

51	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Frente al paragrafo 3 del articulo 1 Las funciones de los secretarios ejecutivos no son las mismas que los conductores por lo que sugiero Secretario Ejecutivo que sus labores impliquen el desplazamiento constante del servidor público en la entidad o tenga atención directa con publico interno y/o externo.	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que por las propias facultades de los cargos y empleos ,indicados en el paragrafo 3 del artículo 1, estás no pueden ser teletrabajables, sino que se deben ajustar a la prestación del servicio personal.
52	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Frente al paragrafo 3 del articulo 1 Para mayor claridad propongo adicionar la palabra "física", porque correspondencia también se puede manejar de manera virtual ... Asignación de correspondencia física	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que por las propias facultades de los cargos y empleos ,indicados en el paragrafo 3 del artículo 1, estás no pueden ser teletrabajables, sino que se deben ajustar a la prestación del servicio personal.
53	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	para este numeral 4.4. del artículo 4 en aras de tener mayor precisión considero se debe mencionar hasta que tiempo 6 meses, 4 meses..	Aceptada	Se adiciona la redacción. Se establece desde el estado de embarazo hasta los dos años de edad del menor, de acuerdo con el periodo de lactancia previsto en la Ley 2036 de 2023.
54	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	al artículo 7 Al sesionar solo una vez al año para analizar las solicitudes presentadas, se esta desconociendo las diferentes situaciones que se van a presentar en la entidad tales como: 1. Nuevos funcionarios que ingresan a la entidad con ocasión de los concurso que al pasar su periodo de prueba , solicitan teletrabajo deben esperar un año, para que sea analizada su solicitud. 2. Los funcionarios que ganaron ascenso por el concurso y que tienen aprobado o esta por salir la resolución de aprobación, al cambiar de grupo deben esperar un año para que sea revisada su solicitud. 3. las modificaciones por cambio de vivienda, o condiciones laborales que pasan de 2 a 3 días en la oficina o viceversa , demoran un año para ser analizadas y aprobar su cambio. 4. las resoluciones que terminan en diciembre duraran un año para ser nuevamente renovadas. Como estos son varias las modificaciones que se eventualmente se pueden presentar y debe el funcionario debe esperar un año para que sea evaluadas.	No aceptada	El presente comentario no es aceptado ya que se cuenta con un cronograma establecido y detallado, el cual se pone en concimiento, para el proceso de solicitud y aprobación del teletrabajo suplementario y excepcionalmente autonomo, en donde se surten dos (2) sesiones ordinarias al año, pero Cuando la necesidad lo amerite, se podrán programar sesiones extraordinarias del comité, a solicitud del presidente del comité
55	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Al artículo 9 Esta labor no debe ser del jefe , esta es una responsabilidad del interesado en solicitar el teletrabajo , el jefe solo debe emitir su aprobación y visto bueno y el funcionario interesado en solicitar el teletrabajo , es el que debe radicar ante el ares de talento humano la solicitud.	Aceptada	Es aceptado el presente comentario, debido a que la redacción del artículo 9 no es clara. En este artículo se pretende establecer que con la firma del jefe de area del servidor Público interesado, se cuenta con un visto bueno en donde se afirma que las funciones y la eficiencia del empleo no se verán afectadas por establecer el teletrabajo suplementario.
56	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Para mayor claridad adicionar la palabra "entidad". 1... activo en la entidad	Aceptada	Se agrega
57	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Para el caso de los nuevos funcionarios que pasen el periodo de prueba , considero se debe contemplar la posibilidad de tener en cuenta la calificación del periodo de prueba , de lo contrario se les esta desconociendo la oportunidad de poder solicitar teletrabajo.	No aceptada	aceptado s eincluye un numeral 4 en el artículo 9
58	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Para más claridad , considero se debe mencionar en el parágrafo igual como se menciona en el articulo 9, es decir cambiar la palabra "eventos " por "condiciones" , en el parágrafo así : parágrafo 1: En las "condiciones" de los numerales ...	Aceptada	El presente comentario es aceptado, por lo cual se elimina el parágrafo, ya que la reversibilidad se encuentra regulada en otro artículo.
59	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Al artículo 20 Mientras se vuelve a sesionar que pasa con el teletrabajador ???... Considero se debe especificar que hasta que el comité sesione y se tenga una decisión continua en teletrabajo.	No aceptada	Con base en el cronograma dispuesto a conocimiento de la ciudadanía, mientras no se tenga autorización del comité de teletrabajo para que el funcionario acceda al teletrabajo, se entiende que este funcionario no cuenta con autorización hasta que se de la aprobación del comité.
60	7/03/2024	Martha Arcos Ordoñez	Considero se esta dejando a una decisión del jefe inmediato que puede ser arbitraria , o deja a abierto para que sea por temas personales ect. Por lo que considero se debe adicionar al final " justa causa y probada". 1... motivada con justa causa y probada	No aceptada	El presente comentario no se acepta debido a que la expresión "Motivada" se refiere a justificar la decisión tomada, proporcionando una argumentación convincente e indicando lo bien fundado de la situación. es decir, tiene que existir una argumentación racional y justificada al momento de la Reversibilidad.
61	7/03/2024	Leidy Johanna Paramo	Dentro del proyecto de resolución no se evidencia la RENOVIACIÓN del teletrabajo solo indica que ira hasta el 31 de diciembre, sin embargo, considero que es oportuno aclarar si el funcionario con autorización del jefe inmediato que desee continuar con esta modalidad: ¿Cuál sería el tramite a seguir? ¿Con cuánto tiempo de anticipación el funcionario debe presentar la solicitud de renovación?	No aceptada	La resolución contempla solicitudes anuales y no renovaciones automáticas
62	7/03/2024	Leidy Johanna Paramo	No indican cuantas veces durante la vigencia del año del teletrabajo realizarán las visitas al funcionario correspondientes a ARL, Administrativa y Sistemas, ¿Solo harán una vez las visitas o realizarán seguimiento y si es así cada cuánto harán este seguimiento?	Aceptada	Se realizará de manera semestral, el comentario es procedente, se debe adicionar la palabra ARL en el art 14. Y administrativa y sistemas se hará cuando se pida teletrabajo. Esto sería anual debido a que ya NO hay renovaciones.
63	8/03/2024	Margarita María González Serna	Como comentario respetuoso me dirijo a ustedes en el siguiente sentido: Considero que el proyecto de resolución por el cual se pretende reglamentar el teletrabajo suplementario en la entidad, adolece del vacío precisamente en la reglamentación de dicha modalidad de teletrabajo, creando a su vez dudas sobre los requisitos que se deben reunir para dicha modalidad, considero que dando validez y concordancia al título del proyecto de resolución se debe reglamentar en la misma en forma expresa dicha modalidad de teletrabajo y exponer también de forma expresa sus requisitos. Lo anterior teniendo en cuenta que el proyecto se refiere solamente a la modalidad de teletrabajo autónomo. Esto cobra relevancia en virtud de lo establecido en los artículos 22, 23 y 24 de la Ley 2121 de 2021, los cuales abordan la vinculación de sectores protegidos como jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad. Creo sinceramente que, de no regularse de manera expresa el teletrabajo suplementario, podríamos encontrarnos con un vacío que conduzca a no tener en cuenta esta modalidad de trabajo o a interpretaciones incorrectas al conceder o denegar el beneficio.	No aceptada	El presente comentario no es aceptado, debido a que la Ley 2121 de 2021 hace referencia al Trabajo Remoto y no a las modalidades de teletrabajo, debido a que son completamente diferentes, en el trabajo remoto se tiene una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual TODA la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, <u>esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo</u> . por lo anterior se recuerda que se está reglamentando y adoptando el teletrabajo suplementario al interior de la entidad y no otra forma de ejecución del contrato como trabajo remoto o trabajo en casa.

64	8/03/2024	Margarita María González Serna	Como sugerencia para evitar contratiempos al inicio de cada año, propongo que el Comité se reúna durante el mes de diciembre. Creo que esto nos ayudará a prepararnos mejor y afrontar el nuevo año con mayor claridad y organización	Aceptada	Como se menciona en el numeral 1 del artículo 7 del presente Proyecto y en el Cronograma, el comité sesionará dentro del último mes de cada anualidad, es decir en el mes de diciembre.
65	8/03/2024	Diego Fernando Amezcuita Arevalo	Sugiero que si el funcionario tiene teletrabajo pero mediante encargo ocupa un puesto en el cual no se puede tener teletrabajo , el teletrabajo sea suspendido por el tiempo en que dure en el puesto en encargo y posteriormente cuando vuelva a su puesto se retome el teletrabajo que ya tenía autorizado	Aceptada	El presente comentario es aceptado, se ajusta redacción y se adiciona al prpyecto de Resolución
66	8/03/2024	Yelena Carbono	por la cual se adopta el teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones". COMENTARIO: Si también se encuentra establecido y autorizado el teletrabajo autónomo, la resolución debe nombrarlo, no solo el suplementario.	No aceptada	No es aceptado el presente comentario puesto que con este Proyecto de Resolución se pretende reglamentar el teletrabajo en modalidad suplementaria y no el teletrabajo autónomo, ya que esta última no será considerada como primera medida dentro del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a excepcion de lo mencionado en el artículo 4 del presente Proyecto.
67	8/03/2024	Yelena Carbono	ARTICULO 9. REQUISITOS Y TRAMITE PARA LA AUTORIZACIÓN. El jefe del área del servidor público interesado en que se le autorice el teletrabajo, deberá diligenciar el correspondiente formato de solicitud y radicarla ante el área de Talento Humano. COEMNTARIO: No se debe cargar al jefe con solicitud de teletrabajo de los funcionarios, dado que es una necesidad exclusiva de cada persona. Este procedimiento de solicitud debe diligenciarla el funcionario que lo requiera.	Aceptada	Es aceptado el presente comentario, debido a que la redacción del artículo 9 no es clara. En este artículo se pretende establecer que con la firma del jefe de area del servidor Público interesado, se cuenta con un visto bueno en donde se afirma que las funciones y la eficiencia del empleo no se verán afectadas por establecer el teletrabajo suplementario.
68	8/03/2024	Yelena Carbono	Autónomo no actualice la recomendación médica de manera semestral mencionada en el Art 4 de la presente resolución, se procederá con la terminación del teletrabajo autónomo. COMENTARIO: esta recomendación médica es para el ítem 4.1 del ARTÍCULO 4. CONDICIONES EXCEPCIONALES. (se debe especificar expresamente a que ítems aplica del Artículo 4.)	Aceptada	Se agrega
69	8/03/2024	Yelena Carbono	Artículo 4. "(...) 4.2. Servidor con hijos, cónyuge o compañero permanente o padres con enfermedad grave o discapacidad que requieran su presencia como cuidador. En este caso el servidor deberá adjuntar el certificado de único cuidador, el cual debe solicitar en una comisaria de familia (...)." COMENTARIO: El requisito de certificado de único cuidador, el cual se debe solicitar en una comisaria de familia, podría ser de la ciudad donde reside los familiares de primer grado de consanguinidad. Dado que por ejemplo mi papá tiene condiciones médicas para ir a Bogotá por la altura. Agradezco explicar este punto.	No aceptada	Es pertinente manifestarle que en el borrador del acto administrativo en mención se establece en el artículo 22, lo siguiente: "ARTICULO 22. TRANSITORIO. Los servidores que ya cuentan con aprobación en modalidad de teletrabajo autónomo por alguna condición excepcional ya sea de sí mismo o un familiar en primer grado de consanguinidad y esta condición ya haya finalizado, deberán retornar a sus labores presenciales dentro de las instalaciones del Ministerio. En caso que residan en una ciudad diferente a Bogotá, contarán con seis (6) meses para realizar la transición de retorno a la ciudad donde se encuentra la sede del Ministerio." Ahora bien, frente al caso específico resulta pertinente indicar que cada caso debe ser analizado de manera independiente y podría ser objeto de análisis por las razones médicas que se enuncian en el mismo.
70	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	El proyecto en su redacción no genera la misma empatía que tiene la Ley 1221 de 2008 frente a promover el teletrabajo, de hecho ni los considerandos ni el articulado mencionan, ni tienen en cuenta (como lo hace la Resolución vigente 1231 de 2021) los beneficios que trae el teletrabajo para la entidad, el trabajador y su núcleo familiar y con ello el aporte al ambiente laboral. El proyecto no menciona nada sobre el concepto de trabajo flexible y algunos pilares como el modelo de gestión de Empresa Familiarmente Responsable.	No aceptada	El Presente comentario no es aceptado, ya que el Ministerio de Comercio, idustria y turismo establece en el presente Proyecto que el teletrabajo es un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), por lo que no desconoce el marco normativo de la Ley 1221 de 2008, sino que al contrario, se encuentra alineado con la parte motiva de la misma Ley y promueve la implementación del trabajo suplementario en este Ministerio; por otro lado teniendo en cuenta las actualizaciones normativas y los diferentes conceptos emitidos por el gobierno nacional se hace necesario derogar lo establecido en la Resolución 1231 de 2020.
71	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	El epígrafe solo contempla la modalidad de teletrabajo suplementario desconociendo otras opciones que la ley promueve y el ministerio tiene en la actualidad, lo que genera desconcierto respecto de la viabilidad de solicitar dichas opciones más allá de los casos excepcionales. En este punto se sugiere considerar que la Ley prevé que el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: Autónomos, Móviles y Suplementarios, por lo que el fragmento que citan de un concepto, Concepto 071331 de 2022, limita el alcance y el espíritu de la Ley que promueve el teletrabajo y que le es una norma superior.	No aceptada	El presente comentarios no es aceptado debido a que la presente resolución no desconoce las diferentes modalidades de teletrabajo establecidas en la ley 1221 de 2008, ni se desactualiza, ya que esta cartera Ministerial decide reglamentar la una modalidad del teletrabajo la cual es la SUPLEMENTARIA y asi mismo adopta las recomendaciones emitidas por el departamento admisnitrativo de la función pública en su concepto 071331 de 2022 las cuales se fundamentan y están alineadas tanto en la ley 1221 de 2008 y su Decreto reglamentario 884 de 2021 en donde resalta en su artículo 3 que se debe cumplir con las condiciones y requisitos del artículo 39 del Código Ssutantivo del Trabajo es decir: "(...) debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; (...)". Por lo anterior este Ministerio no Limita el alcance ni espíritu de la Ley, sino que cumple las anteriores disposiciones laborales, en especial al momento de firmar el contrato laboral con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo se establece que la ubicaión del empleo y de las funciones es en la sede Principal de esta Cartera Ministerial, es decir la ciudad de Bogotá. Por lo que al firmar dicho contrato se entiende que el trabajador conoce las condiciones de desarrollo del empleo.
72	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	En su primer considerando el proyecto de Decreto, menciona la Ley 1221 de 2008 haciendo referencia a la misma en pasado al indicar que "promovió y reguló" el teletrabajo, sofocando con ese tiempo verbal (pasado) el espíritu de la Ley de "promover" "en forma permanentemente en el tiempo" la implementación del mismo. Por ello se sugiere que se indique lo que la Ley consagra en el tiempo verbal previsto en su epígrafe "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo	Aceptada	Se ajusta a redacción en tiempo presente en el considerando del Presente Proyecto de Resolución
73	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	Respecto del artículo 1. Se sugiere que el objeto de la resolución se separe de los requisitos. Es decir, que la Resolución tenga como objeto Adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo aplicable a los empleados públicos vinculados al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y lo relativo a que "siempre y cuando las funciones asignadas al empleo sean teletrabajables, no se afecte la prestación del servicio y cumplan con las condiciones señaladas en la presente resolución" se incluya en el artículo sobre los requisitos	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que se ve la necesidad de especificar las condiciones en las que se acepta el teletrabajo desde el objeto del presente Proyecto

74	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	En cuanto al "Parágrafo 2º del artículo 1, es importante tener en cuenta que la Ley no hace salvedad respecto de que el teletrabajo autónomo sea para casos excepcionales, y en ese sentido el fragmento del concepto que se cita para soportar esta propuesta estaría generando limites en la aplicación de una norma que le es superior (en este caso la Ley 1221 de 2008). Adicionalmente, y en la medida que esta resolución es la que adopta el teletrabajo, es importante que acá se señalen los parámetros que se tendrían en cuenta para entender a qué se refieren los casos especiales que generan riesgos para el servidor o la inconveniencia.... y cómo determinarán los servidores públicos individualmente identificados y considerados, para autorizarles la modalidad de teletrabajo autónomo. Estos temas no pueden quedar en una aplicación ambigua carente de socialización que pueda generar vacíos que limiten, el acceso a esta modalidad de teletrabajo. En este sentido se sugiere hacer claridad sobre si los casos excepcionales son las mismas condiciones excepcionales de que trata el artículo 4, y en ese caso utilizar la misma terminología para evitar que además de las "condiciones" previstas en el artículo 4 se exijan otras justificaciones como "casos excepcionales" No obstante lo anterior, es importante reiterar que la Ley 1221 de 2008 no limita el teletrabajo en modalidad autónomo a casos excepcionales	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que ni la parte considerativa del presente Proyecto ni la inclusión del teletrabajo autonomo para casos excepcionales limitan la aplicación de la Ley 1221 de 2008, lo anterior con base en el objeto de la misma ya que la Ley 1221 de 2008 busca PROMOVER la cultura del teletrabajo, en este caso este Ministerio reglamentará y adoptará la modalidad que fue aceptada en mesas de trabajo internas. Ahora bien frente a las situaciones específicas a las cuales se les evaluará la aplicación del teletrabajo autónomo, se encuentran establecidas de manera taxativa en el artículo 4 del presente Proyecto.
75	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	Respecto del artículo segundo y la definición de "Teletrabajador Autonomo" es importante que en la medida que el proyecto de resolución lo incluye, se ajuste el epígrafe del proyecto, de modo que queden contenidas las diferentes formas de teletrabajo que establece la Ley	No aceptada	No es aceptado el presente comentarios puesto que con este Proyecto de Resolución se pretende reglamentar el teletrabajo en modalidad suplementaria y no el teletrabajo autonomo, ya que esta última no será considerada como primera medida dentro del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a excepcion de lo mencionado en el artículo 4 del presente Proyecto. Lo anterior en el marco de la Ley 1221 de 2008, ya que esta no obliga a reglamentar todas las modalidades de teletrabajo sino a PROMOVER la cultura del teletrabajo, en este caso este Ministerio reglamentará y adoptará la modalidad que fue aceptada en mesas de trabajo internas
76	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	En relación con el artículo 4, se reitera que la Ley 1221 de 2008 no limita el teletrabajo en modalidad autónomo a casos excepcionales. En este mismo artículo se sugiere revisar el numeral 4.3 pues afecta mucho más a las mujeres la exigencia de que sea adulto mayor, pues a los 60 años ya las mujeres tienen edad de pensión y probablemente ya no estén laborando, pues la edad de pensión es de 57 años. Esto amplía las desventajas y brechas de las mujeres, en este caso en la oportunidad para acceder al teletrabajo autónomo en este ministerio.	No aceptada	La Ley 1221 de 2008 no obliga al empleador a adoptar la modalidad de teletrabajo autónomo en todos los casos.
77	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	En cuanto los numerales 4.2 a 4.5 es importante que se aclare si por sí mismos son suficientes para la autorización del teletrabajo o debe mediar una certificación y los tiempos en que se puede acceder, pues en la práctica la reunión del comité de teletrabajo y la expedición de la resolución pueden tomar más de 6 meses, lo que afecta de manera importante a quienes solicitan el teletrabajo y a sus familias.	Aceptada	Se agregan los documentos requeridos en cada numeral. Se modifica el numeral 4 del artículo 6 para hacer explícito que las solicitudes de condiciones excepcionales se tratarán en sesiones extraordinarias.
78	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	Respecto del artículo 5 se observa que se excluye del comité a los representantes de los empleados ante el Equipo EFR, que antes estaba y cuyo voto puede ser decisivo pues los numerales 1,2 y 4, refieren 5 votos que serían de parte de los directivos del ministerio y solo habría 2 votos no ligados a los directivos, numerales 3 y 5 (3.Un representante de los empleados ante la Comisión de Personal, según la designación que se haga por los miembros que la conforma y 5. Un representante de la Organización Sindical ASEMEXT, según la designación que se haga por los miembros que la conforman)	No aceptada	No procede, debido a que en el nuevo proyecto de resolución se especifica que quedan como representantes de los empleados Sindicato y comisión de personal, por lo cual contarían con el respaldo necesario para la toma de decisiones dentro del comité.
79	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	En cuanto al Artículo 7 Sobre las sesiones del Comité, se observa que el cambio propuesto va en detrimento de la celeridad en la aprobación del teletrabajo al indicar que sesionara 2 veces, la primera dentro del último mes de cada anualidad, en la práctica esto es en diciembre, mes en que indican se analizarán las solicitudes de teletrabajo presentadas por los servidores, lo que desconoce la realidad de las peticiones de teletrabajo, pues en su gran mayoría, si no son todas, no obedecen a una planeación previa del funcionario sino que son generadas por situaciones especiales varias sobrevinientes, que conllevan a requerir acceder a este modelo de trabajo establecido en la Ley y a que su autorización se dé con celeridad y prontitud, cuando se cumplen los requisitos, esto es, que las funciones asignadas al empleo sean teletrabajables y no se afecte la prestación del servicio además de la calificación sobresaliente. La segunda vez sesionará vencido el primer semestre de cada anualidad para revisar el seguimiento realizado por la secretaría técnica del comité y tomar decisiones, es decir, en esta sesión no hay lugar a analizar nuevas solicitudes. Así las cosas, las nuevas solicitudes solo se pueden presentar antes de diciembre de cada año, lo que deja muchas inquietudes no solo respecto de que las nuevas solicitudes en los términos antes comentados no obedecen a "caprichos" del funcionario de modo que pueda planear y esperar presentar su solicitud hasta diciembre de cada año, sino además qué pasa si se requiere entre enero y noviembre hacer modificaciones de las resoluciones por cambio de domicilio, horario, días, etc, pues no hay opción para sesionar por parte del Comité, o es que en estos casos de cambio de horario, días, domicilio no se requerirá que el comité se pronuncie?? Es importante aclarar qué pasa con estos cambios pues se trata de modificaciones en la resolución aprobada que no generan un cambio o incumplimiento de los requisitos para acceder al teletrabajo. Así mismo es importante que el comité sesione en otros meses para aprobar solicitudes, pues por ejemplo ahora con los cambios que se avecinan por las cadenas de encargo que terminarán su vigencia, habrán solicitudes nuevas ante cambio de puestos de trabajo que implicarán la pérdida de la autorización de teletrabajo y solo habrían nuevas autorizaciones en diciembre desconociendo las necesidades de los funcionarios que requieren esta modalidad solo porque el comité sesiona para nuevas solicitudes solo en diciembre.	No aceptada	El proyecto permite al comité sesionar de manera extraordinaria.

80	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	Frente al artículo 9 es importante que se aclare el tema del jefe de área, es el director o es el jefe inmediato?, pues en muchos casos puede ser un coordinador o un subdirector. La exigencia de que sea el jefe de área limita mucho cuando el jefe inmediato es un coordinador o un subdirector pues el funcionario debe escalar su solicitud con 3 personas; coordinador, subdirector y director. Además exigir que sea el jefe de área quien diligencie el formato de solicitud y la radique ante el área de Talento Humano se ve como un obstáculo para presentarla, parece ser un desestímulo, pues el jefe de área seguramente tiene muchas tareas que debe atender para dedicarse a llenar un formato. Parece un obstáculo la presentación de la solicitud por parte de él pues cuando vemos los artículos que siguen (artículo 11, artículo 15 numeral 5, artículo 18) corresponde al jefe inmediato verificar los cumplimientos de horario, obligaciones etc y no al jefe de área. En este punto se debe tener en cuenta que si el formato cuenta con el visto bueno del jefe inmediato esto es suficiente para entender que está de acuerdo con la autorización del teletrabajo y que como jefe inmediato sabe que las funciones que desempeña el funcionario son tele trabajables, que el funcionario que lo requiere lo justificó, obtuvo una calificación sobresaliente en la Evaluación de Desempeño Laboral Definitiva del año inmediatamente anterior y no tiene sanciones disciplinarias vigentes a la solicitud	Aceptada	Es aceptado el presente comentario, debido a que la redacción del artículo 9 no es clara. En este artículo se pretende establecer que con la firma del jefe de area del servidor Público interesado, se cuenta con un visto bueno en donde se afirma que las funciones y la eficiencia del empleo no se verán afectadas por establecer el teletrabajo suplementario.
81	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	En cuanto al artículo 10 sobre la autorización se sugiere que se establezca un tiempo determinado a partir de la presentación de la solicitud, para las visitas de inspección de los temas informáticos, ARL, administrativa etc, dando mayor certeza a los funcionarios. Así mismo, una vez se cuente con dichos vistos buenos, se debe establecer el tiempo para la sesión del comité y a partir del pronunciamiento del comité un tiempo máximo para emitir la resolución, pues en la práctica esto demora demasiado tiempo (en algunos casos más de 6 meses) y el funcionario que requiere el teletrabajo por razones urgentes ha tenido que requerir nuevas visitas de inspección por demoras que no son su responsabilidad dilatando sin justificación la respuesta a una solicitud que requiere con premura y para la cual cumple todos los requisitos	No aceptada	Las fechas de realización de las sesiones del comite con sus respectivos antecedentes y fechas de inspecciones se encuentran establecidas en el cronograma dispuesto a conocimiento, el cual permite la continuidad del teletrabajo en un tiempo oportuno
82	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	Respecto del artículo 16 y sobre la compensación de gastos asociados a la modalidad de teletrabajo es importante que se aclare si al no aceptar voluntariamente el auxilio esto puede conllevar a una expedición de la resolución de manera más expedita al no estar asociada a temas presupuestales y si la misma puede incluso ir más allá del 31 de diciembre de cada anualidad.	No aceptada	Dicha compensación se ncuentra establecida de manera explicita en la resolución de aprobación, sin embargo corre por cuenta del funcionario la decisión de aceptarla o no
83	8/03/2024	Ligia Yamile Cardenas	En cuanto al artículo 19 sobre la duración de la modalidad de teletrabajo solo hasta el 31 de diciembre de cada anualidad, preocupa que se desconoce lo que está vigente actualmente en relación con la prórroga, en el parágrafo del artículo 8 de la Resolución vigente (1231 de 2020) que señala “En caso de que el trabajador desee continuar desempeñando sus funciones bajo esta modalidad, deberá comunicarlo por escrito a su jefe inmediato, con por lo menos un mes de antelación al cumplimiento del año, la prórroga se entiende por el término de un año, cuantas veces sea solicitada y autorizada.” En este caso si no han cambiado los presupuesto para la autorización de del teletrabajo no se entiende la razón por la cual se termina la misma. Esto implica que antes de terminarse debió volverse a solicitar para que en diciembre sea aprobada otra vez hasta diciembre? Adicionalmente, si la petición de teletrabajo no está asociada a recursos, no es claro por qué solo va hasta diciembre de cada año. La fecha de sesión de comité solo en diciembre desincentiva el teletrabajo en lugar de promoverlo	No aceptada	El proyecto de resolucion no contempla una renovación automática. El comité deberá evaluar todas las solicitudes cada año.
84	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	No obstante de lo manifestado en el proyecto de resolución, quiero manifestar que el texto está algo alejado y diferente en algunos aspectos de lo que se debatió en el Comité durante dos sesiones. Por ejemplo, las obligaciones del empleado de comunicar el cambio de domicilio, que el trabajador sí así lo dispone podrá poner a disposición sus propios equipos y herramientas de trabajo, cuando sea convenido, la terminación del teletrabajo cuando se cambian funciones por ejemplo por terminación del encargo, etc. Así como eso hay varias situaciones.	No aceptada	lo mencionado se encuentra incluido dentro del articulado del presente proyecto de Resolución
85	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	Frente al artículo 3: sin que ello sea pueda ser tomado como impedimento de su retorno a la presencialidad física en la oficina.	No aceptada	la presente observación se encuentra establecida de manera implicita en el artículo 3.
86	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	Frente al numeral 4.1 del artículo 4: la cual deberá actualizarse cada año.	No aceptada	Se mantiene una actualización semestral con fechas definidas.
87	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	Frente al paragrafo 2 del artículo 1: El teletrabajo será autorizado en la modalidad de suplementario.	No aceptada	El presente comentario no es aceptado, debido a que la autorización del teletrabajo autonomo es una excepcion a la regla, el cual es especificado en el artículo 4 del presente Proyecto
88	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	Frente al numeral 4.4 del artículo 4: Esto no se revisó. Adicionalmente hay que especificar en que casos. Además la ley tiene determinados beneficios para la lactancia		Se define el tiempo hasta dos años, teniendo en cuenta las definiciones vigentes de la ley.
89	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	artículo 7: reemplazar Ultimo por penúltimo	No aceptada	El presente comentario no es aceptado ya que se establece sesión ordinaria de acuerdo al cronograma dispuesto a conocimiento, en el último mes del año.

90	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	frente al numeral 3 artículo 15: , tecnologicas	No aceptada	El concepto técnicas y estructurales abarca las herramientas necesarias para ael cumplimiento de las funciones del teletrabajador
91	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	Frente al artículo 19: Si como producto de la evaluación del Comité no se autoriza continuar en la modalidad de teletrabajo, el servidor coordinará	No aceptada	El servidor público no puede pasar por alto lo establecido por el comité de teletrabajo, no puede ser coordinado o impuesto unilateralmente.
92	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	Frente al numeral 5, artículo 20: reemplazar "cumpla" por mantenga	Aceptada	Se ajusta la redacción del artículo 20
93	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	Frente al numeral 6 del artículo 20: eliminar " de manera semestral"	Aceptada	Se mantiene y en el artículo 4 se especifican las fechas
94	8/03/2024	Amparo Quintero Conde	Agregar al artículo 22: , contados a partir de la publicación de la presente resolución.	Aceptada	Se hace la aclaración en el artículo 22
95	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	suprimir la palabra "suplementaria" y dejar sólo teletrabajo para que no se limite solo a una modalidad	No aceptada	No es aceptado el presente comentario puesto que con este Proyecto de Resolución se pretende reglamentar el teletrabajo en modalidad suplementaria y no el teletrabajo autonomo, ya que esta última no será considerada como primera medida dentro del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a excepcion de lo mencionado en el artículo 4 del presente Proyecto.
96	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	En el considerando Se puede hacer alusión al Plan de Austeridad del Gobierno Nacional que menciona incentivar el Teletrabajo.	No aceptada	En la parte considerativa del presente Proyecto se menciona el Concepto 071331 de 2022, en donde se recomienda a las entidades del sector Público implementar la modalidad de Teletrabajo suplementario entendida como aquella en la cual el empleado asiste unos días a laborar a la entidad y otros días teletrabaja desde su domicilio; Es por esta actualización en los conceptos e implementación del Teletrabajo, del Departamento admisintrativo de la Función Pública, que se ve necesario solamente la adopción del teletrabajo suplementario, en primera medida, en esta Entidad.
97	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	En el Gobierno del Cambio, se recomienda que se consideren las políticas del Ministerio de la Igualdad, relacionadas con el teletrabajo; políticas de adulto mayor, enfoque de género, discapacitados y cuidadores de estos.	No aceptada	El comentario no dice qué norma específica o política debe ser atendida
98	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Frente al parágrafo 2 del artículo 1: Si la situación es transitoria, se debe evaluar que no sed consideraría como modalidad de teletrabajo autónoma, sino trabajo en casa. Ser más específicos en esa situación.	No aceptada	En los casos excepcionales mencionados en el artículo 4º de la presente resolución, se tendrá en cuenta la existencia de la situación que originó la autorización, si la causa desaparece, el teletrabajador deberá informar al área de talento humano y de manera inmediata desarrollar las funciones de manera presencial en las instalaciones del ministerio
99	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al paragrafo 3 del artículo 1: También lo podrían ejecutar, se incrementaría la cultura del teletrabajo	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que por las propias facultades de los cargos y empleos ,indicados en el paragrafo 3 del artículo 1, estás no pueden ser teletrabajables, sino que se deben ajustar a la prestación del servicio personal.
100	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Frente a la atención de usuarios, externos y/o internos: Si la atención es virtual, telefónica o a través de alguna plataforma, sí se puede otorgar, ejemplo recepcionistas, vuce.. etc	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que por las propias facultades de los cargos y empleos ,indicados en el paragrafo 3 del artículo 1, estás no pueden ser teletrabajables, sino que se deben ajustar a la prestación del servicio personal.
101	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	empleos de distribución de correspondencia: en caso que sea física, si es virtual o por Gestión documental, sí pueden hacer teletrabajo.	No aceptada	El presente comentario no es aceptado debido a que por las propias facultades de los cargos y empleos ,indicados en el paragrafo 3 del artículo 1, estás no pueden ser teletrabajables, sino que se deben ajustar a la prestación del servicio personal.
102	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 2: Se recomienda relacionar las definiciones de que indica la norma y no la adaptación que hace la entidad	No aceptada	El Ministerio tiene la competencia para adoptar definiciones para efectos de la resolución
103	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	no se puede definir la persona "Teletrabajador" como modalidad...	Aceptada	Se corrige la redacción del significado de "Teletrabajador autónomo"
104	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Frente a Reversibilidad: Definitivo no, Se propone ajuste a la redacción, como temporal o por el tiempo que cubre la resolución personal que la respalda. Habría reversibilidad desde el ministerio?	No aceptada	Se elimina la definición ya que el tema está regulado de manera completa en el artículo 20
105	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 3: quitar la palabra suplementario	No aceptada	El objeto de la presente resolución es reglamentar el teletrabajo suplementario, se debe ser especificos en las disposiciones de la resolución
106	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	cuál es la motivación para solicitar "retorno" es decir se le acabaría el teletrabajo al funcionario?	No aceptada	se menciona en el artículo 20 del presente proyecto "El Ministerio podrá de manera motivada dar por finalizada la modalidad de teletrabajo cuando advierta que por necesidades del servicio se requiere la presencia permanente del servidor en la entidad o cuando se compruebe que existe alguna situación que puede interferir en el debido cumplimiento de las funciones del teletrabajador. En estos casos, el funcionario podrá en un término de quince (15) días hábiles exponer los motivos por los cuales debe mantenerse la modalidad de teletrabajo, la cual será estudiada en la próxima sesión programada del Comité de Teletrabajo"
107	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	al artículo 3: esto no lo indica la Ley, tener precaución en las extra limitaciones de la entidad	No aceptada	No son extralimitaciones de la entidad debido a que lo anterior se encuentr reglamentado de acuerdo a las nuevas disposiciones emitidas por el Departamento Admisnitrativo de la Función Publica en su concepto 071331 de 2022, en donde se recomienda a las entidades del sector Público implementar la modalidad de Teletrabajo suplementario entendida como aquella en la cual el empleado asiste unos días a laborar a la entidad y otros días teletrabaja desde su domicilio; por otro lado dicho concepto indica que esta modalidad no podría ponerse en práctica en el caso de un servidor público que reside en una ciudad de diferente departamento.

108	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 4: estas condiciones para el teletrabajo aotónomo, en referencia a cuidadores de padres y niños, etc, deben ser consideradas para cualquier modalidad (salvo las observaciones que se indican)	Aceptada	Se elimina la palabra "autónomo" del artículo 4, permitiedno a los servidores solicitar ambas modalidades.
109	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	coherencia con el encabezado de la resolución y con el artículo anterior en referencia a lugar de domicilio	No aceptada	el epigrafe del presente proyecto, el cual busca adoptar el teletrabajo suplementario en el Ministerio, está alineado con el artículo 3 de la ubicación del teletrabajador, debido a que esta modalidad no podría ponerse en práctica en el caso de un servidor público que reside en una ciudad de diferente departamento de la ciudad de Bogotá D.C
110	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al numeral 4.1 del artículo 4: Es una limitante al teletrabajo, no todos los funcionario usan la EPS, además esto no es función de las EPS recomendar el teletrabajo como tal, menos indicar vigencia, y fecha de expedición superior a un mes, cuando el trámite interno demora tanto?	Aceptada	Se elimina la palabra "de la EPS".
111	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 4: No se menciona situación de discapacidad específicamente?	Aceptada	Se tiene en cuenta el factor de discapacidad y se ajusta el contenido del presente artículo
112	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al numeral 4.1 del artículo 4: Absurdo,un médico lo haría? Esto no lo contempla la Ley de Teletrabajo	No aceptada	las presentes disposiciones se alienan con el contenido de la Ley 1221 de 2008, debido a que se trata del margen de la medicina preventiva en la Seguridad Social, en donde el Medico Laboralista puede recomendar la implementación del teletrabajo autónomo, por las condiciones de salud que presenta el servidor, las cuales se deben ajustar al artículo 4 de la presente resolución.
113	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al numeral 4.2 del artículo 4: Revisar Política pública del Cuidado. Desconozco si esta función está a cargo de la Comisaría de Familia. Revisar.	Aceptada	se genera moificación teniendo en cuenta que dentro del analisis que los certificados de unico cuidador los expide la personería
114	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al numeral 4.4. del artículo 4: en cualquier mes de gestación y de lactancia? Hay tiempo que determina la vigencia de la lactancia?	Aceptada	Se utilizan los tiempos de la Ley 2306 de 2023, es decir hasta 2 años
115	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al numeral 4.5 del artículo 4: No sólo los niños de primera infancia requieren a sus padres, por lo menos todos los menores de edad. Actualmente la edad adolescente es un riesgo muy alto	No aceptada	La aprobación del teletrabajo autónomo, no está supeditada a los funcionarios por le simple hecho de tener hijos, sino que será autorizado a Servidores con hijos que se encuentren en etapa de primera infancia y que requieran del cuidado directo del funcionario y Servidor con hijos, cónyuge o compañero permanente o padres con enfermedad grave o discapacidad que requieran su presencia como cuidador.
116	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 4: Adicionar madres o padres solteros, viudos, separados, cabezas de hogar, con hijos menores de edad	No aceptada	La aprobación del teletrabajo autónomo, no está supeditada a los funcionarios por el simple hecho de tener hijos, sino que será autorizado a Servidores con hijos que se encuentren en etapa de primera infancia y que requieran del cuidado directo del funcionario y Servidor con hijos, cónyuge o compañero permanente o padres con enfermedad grave o discapacidad que requieran su presencia como cuidador.
117	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 5: aclarar si los 3 son citados y tendrían voto cada uno (3 votos), independientemente del área que sea el solicitante? o si es un solo voto acorde al área del funcionario solicitante? es decir sólo un voto?	No aceptada	dentro del contenido del artículo ya se especifica quienes tienen voto y quienes tienen voz pero no ejercen el derecho de voto en el comité
118	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 5: Representantes de efr? Cómo se equilibran los votos entre los representantes de la administración y los de los representantes de los funcionarios? deben quedar los votos equilibrados, y definir un método de desempate.	No aceptada	No procede, debido a que en el nuevo proyecto de resolución se especifica que quedan como representantes de los empleados Sindicato y comisión de personal, por lo cual contarían con el respaldo necesario para la toma de decisiones dentro del comité.
119	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 5: no hay claridad 3 votos de administrativos y 2 votos de representantes de los funcionarios?	No aceptada	La composición del comité es clara en la norma
120	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 6: las fluctuantes condiciones no permiten q sea anuales	No aceptada	resulta procedente aclarar que con el fin de establecer un orden específico en el trámite de las solicitudes de teletrabajo que sean presentadas, así como la distribución equitativa de la disponibilidad presupuestal existente en cada vigencia, se consideró la necesidad de establecer sesiones semestrales en las cuales se llevarán a cabo las aprobaciones correspondientes y el seguimiento de las solicitudes aprobadas. Adicionalmente el comité establecerá de manera ordenada un cronograma, el cual será de conocimiento de la totalidad de los servidores, para la recepción de solicitudes, inspecciones y demás. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la realización de sesiones extraordinarias, serán establecidas por parte del presidente del comité, quien establecerá su procedencia o no, de conformidad con cada caso particular
121	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 7: se contradice con indicación anterior de 1 vez al año	No aceptada	resulta procedente aclarar que con el fin de establecer un orden específico en el trámite de las solicitudes de teletrabajo que sean presentadas, así como la distribución equitativa de la disponibilidad presupuestal existente en cada vigencia, se consideró la necesidad de establecer sesiones semestrales en las cuales se llevarán a cabo las aprobaciones correspondientes y el seguimiento de las solicitudes aprobadas. Adicionalmente el comité establecerá de manera ordenada un cronograma, el cual será de conocimiento de la totalidad de los servidores, para la recepción de solicitudes, inspecciones y demás. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la realización de sesiones extraordinarias, serán establecidas por parte del presidente del comité, quien establecerá su procedencia o no, de conformidad con cada caso particular
122	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 7: una vez al año, o dos?	No aceptada	resulta procedente aclarar que con el fin de establecer un orden específico en el trámite de las solicitudes de teletrabajo que sean presentadas, así como la distribución equitativa de la disponibilidad presupuestal existente en cada vigencia, se consideró la necesidad de establecer sesiones semestrales en las cuales se llevarán a cabo las aprobaciones correspondientes y el seguimiento de las solicitudes aprobadas. Adicionalmente el comité establecerá de manera ordenada un cronograma, el cual será de conocimiento de la totalidad de los servidores, para la recepción de solicitudes, inspecciones y demás. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la realización de sesiones extraordinarias, serán establecidas por parte del presidente del comité, quien establecerá su procedencia o no, de conformidad con cada caso particular

123	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 7: después de los requerimientos de los funcionarios, cuánto tiempo límite tiene el comité para resolver?. Se propone que haya un tiempo límite	No aceptada	De acuerdo al cronograma dispuesto si existe un tiempo establecido, en donde se establecerá comité ordinario enter el 01 y el 19 de diciembre y dentro del 23 al 27 de diciembre El funcionario aspirante tendrá que realizar los ajustes que haya dado lugar para continuar en el proceso de teletrabajo
124	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Numeral 4 artículo 8: Coordinar un cronograma específico para los tiempos límites de gestión	No aceptada	ya existe un cronograma establecido el cual, se popne a conocimiento de la ciudadanía.
125	1/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 9: el jefe no diligencia, es el funcionario solicitante. El jefe aprueba y firma. Tener en cuenta que en las áreas en donde hay subdirectores o directores, ellos NO deben aprobar no firmar el formato, sólo el jefe inmediato.	Aceptada	Es aceptado el presente comentario, debido a que la redacción del artículo 9 no es clara. En este artículo se pretende establecer que con la firma del jefe de área del servidor Público interesado, se cuenta con un visto bueno en donde se afirma que las funciones y la eficiencia del empleo no se verán afectadas por establecer el teletrabajo suplementario.
126	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 9: Sólo hasta cuando se obtenga la calificación definitiva? es decir hasta cuando el funcionario cumpla un año de servicio y sea evaluado . Qué sucede si está en periodo de prueba? esos 6 meses cuentan?	No aceptada	Se requiere la obtención de la calificación definitiva. Durante el periodo de prueba no aplicará el teletrabajo salvo las condiciones excepcionales.
127	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 10: no es acorde a las necesidades del servicio de la entidad, deben ser a las necesidades de los funcionarios que lo solicitan	No aceptada	De acuerdo al objeto del presente proyecto se pretende Adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo aplicable a los empleados públicos vinculados al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, <u>siempre y cuando las funciones asignadas al empleo sean teletrabajables, no se afecte la prestación del servicio y cumplan con las condiciones señaladas en la presente resolución.</u>
128	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	AL artículo 10: es la misma resolución?	No aceptada	De acuerdo al objeto del presente proyecto se pretende Adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo aplicable a los empleados públicos vinculados al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, <u>siempre y cuando las funciones asignadas al empleo sean teletrabajables, no se afecte la prestación del servicio y cumplan con las condiciones señaladas en la presente resolución.</u>
129	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Literal b, indicación 2 del numeral 13.2 del artículo 13: no es claro, las personas que no optan por la compensación económica tiene algún beneficio?	No aceptada	No se establece ningún beneficio
130	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 14: es la misma de ARL? las están haciendo semestral	Aceptada	En el ARTICULO 14. SEGUIMIENTO. La Coordinación del Grupo de Talento Humano dentro del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestionará mínimo una inspección de seguimiento anual a cada teletrabajador. Este seguimiento se coordinara con el equipo de seguridad y salud en el trabajo y se realizará de acuerdo a los riesgos expuesto del teletrabajador.
131	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al numeral 3 del artículo 15: se les suministra computador y mobiliario?	No aceptada	esto lo menciona el compromiso de condiciones de servicios y medios tecnológicos: "(...) si convengo con el Ministerio, este me podrá proporcionar los equipos informáticos como equipos de cómputo y programas requeridos para llevar a cabo mis funciones en la modalidad de Teletrabajo, asignándolos para uso exclusivo de labores del Ministerio, siempre y cuando el Ministerio cuente con equipos disponibles en el stock del almacén. Dichos equipos, deberán ser restituidos por mi parte a la entidad una vez finalizado el término de la autorización y en todo caso, yo asumiré la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo el único responsable del uso indebido de los mismos. Igualmente podré acordar si puedo poner a disposición mis propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, me obligo a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio y el Ministerio establecerá mecanismos para que la Oficina de Sistemas de Información preste el servicio de soporte técnico a mis equipos personales utilizados para las tareas del trabajo, conforme los procedimientos internos y seguridad de la información.(...)"
132	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 16: tener coherencia con el aparte anterior de pago voluntario si lo requiere el funcionario. Tema confuso	No aceptada	no es confuso el articulado teniendo en cuenta que se especifica que a dsicreión del servidor puede aceptar o no dicha compensación.
133	8/03/2024	Yully Marbell Herrera Contreras	Al artículo 16: si la tarifa es única para qué solicitan recibos de energía?	No aceptada	El proyecto no exige mostrar los recibos de energía
134	8/03/2024	Liliana Molina Julio	En el artículo 19, indican que el teletrabajo tendrá una duración hasta 31 de diciembre y que posterior a ello se debe volver al Ministerio. Por lo que sería de gran importancia que la segunda reunión del Comité de Teletrabajo se haga con la suficiente anticipación, lo cual pueda dar continuidad al gran beneficio que nos otorga la entidad a través del trabajo en casa.	No aceptada	Las fechas de realización de las sesiones del comité con sus respectivos antecedentes y fechas de inspecciones se encuentran establecidas en el cronograma dispuesto a conocimiento, el cual permite la continuidad del teletrabajo en un tiempo oportuno
135	8/03/2024	Liliana Molina Julio	En el artículo 20, donde se habla de las circunstancias para terminar el teletrabajo, no se deja claro aspectos las causales al interior de la entidad como es el caso de traslados por encargo, y que a la fecha ha sido una de las causas para que a los teletrabajadores se les suspenda este beneficio. Sobre el particular, sería conveniente puedan evaluar la posibilidad de que el beneficio del teletrabajo continúe con la aprobación del jefe del área a donde se traslade el funcionario, siempre y cuando el teletrabajador mantenga los requisitos de la ARL, o en su defecto se realicen Comités extraordinarios que puedan revisar estos tipos de casos, para que así el funcionario no tenga que esperar hasta las sesiones ordinarias.	Aceptada	Se regula específicamente esta situación en un artículo nuevo denominado "Suspensión".
 MARTHA XIMENA MARTÍNEZ VIDARTE Jefe Oficina de Talento Humano Talento Humano					