



SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA 01.10.2024 18:26:40
Al Contestar Cite este Nr: 2024EE35424701 Fol: 17 Anex: 0
ORIGEN:DESPACHO SECRETARIO DISTRITAL DE HDA. / ANA MARIA CADENA RUIZ
DESTINO:UNION DISTRITAL DE TRABAJADORES / MAURICIO HERNANDO MARTÍNEZ DELGADO; EDGA / MAURICIO HERNANDO MARTÍ
ASUNTO: Respuesta derecho de petición radicado Nro. 2024ER24216501 del 18 de septiembre de 2024.
OBS:



Bogotá D.C.,

Señores
MAURICIO HERNANDO MARTÍNEZ DELGADO
presidente
EDGAR A GUTIÉRREZ TORRES
Secretario
Junta Directiva Unión Distrital De Trabajadores
NIT 901538904-1
Correo: udt@shd.gov.co

Asunto: Respuesta derecho de petición radicado Nro. 2024ER24216501 del 18 de septiembre de 2024.

Cordial saludo,

En atención al asunto de la referencia nos permitimos dar respuesta a los argumentos presentados de presunto incumplimiento en su comunicación así:

Incumplimiento al art 2.2.2.417 del Decreto 243 de 2024: Con la expedición de la Resolución SDH-00231 de 2024, sin consultarla con las organizaciones sindicales la Secretaría Distrital de hacienda incumple el punto 3 (sic) de los acuerdos sindicales suscritos en el año 2023, toda vez que se negó la posibilidad para que la UDT, realizara los aportes y observaciones a la misma

Respuesta: Asegura el peticionario en este punto que la SDH incumplió el punto 43 de los acuerdos sindicales suscritos en 2023, no obstante que durante la vigencia del acuerdo colectivo de 2023, la SDH adelantó las mesas de seguimiento a los acuerdos laborales con los delegados de la administración y de las organizaciones sindicales firmantes, en las cuales se desarrollaron las verificaciones pertinentes frente al cumplimiento de los puntos acordados durante la negociación colectiva, cuenta de ello se evidencia en el acta No. 2 del 20 de octubre de 2023, la cual se anexa a esta respuesta, así:

PUNTO 43. La SDH a partir de la firma del presente acuerdo y dentro del término establecido legalmente en la norma, emitirá el acto administrativo mediante el cual, adoptará e implementará la política interna del TELETRABAJO, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 050 de 2023; así mismo, antes de la expedición del acto administrativo consultará a las organizaciones sindicales para que presenten sus observaciones y sean valoradas previa a su expedición.	CUMPLIDO
PUNTO 44. La Secretaría Distrital de Hacienda, a partir de los 30 días hábiles siguientes a la firma del presente acuerdo, adelantará seguimientos trimestrales sobre la implementación del teletrabajo en la entidad con el objetivo de identificar aspectos favorables y desfavorables y establecer las mejoras necesarias.	CUMPLIDO

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311

PBX: +57(1) 601 338 50 00 - Información: Línea 195

NIT 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARIA DE HACIENDA

Es relevante traer el contexto que originó el acuerdo plasmado en la negociación colectiva de 2023, a partir de la expedición del Decreto 050 de 2023 que estableció que cada entidad debía adoptar en el término de seis (6) meses la política interna del teletrabajo, que regulara la puesta en marcha y la aplicación del mismo, teniendo en cuenta los parámetros fijados en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Reglamentario 884 de 2012, para lo cual se otorgó la facultad a los Secretarios de Despacho por el término de 6 meses, para expedir el acto administrativo. En cumplimiento de este deber y en el marco de lo establecido en el punto 43 del acuerdo laboral colectivo de 2023 se surtió el proceso de consulta con las organizaciones sindicales y se expidió la Resolución SDH-386 del 05 de octubre de 2023 que adoptó por primera vez en la SDH la Política Interna de Teletrabajo, agotando así, el compromiso de lo acordado en cuanto a la consulta con las organizaciones sindicales, como quedó registrado en las actas de seguimiento.

Ahora bien, es preciso tener en cuenta en relación con la vigencia de los acuerdos colectivos suscritos entre la Administración y los sindicatos de los empleados públicos, el concepto 243231 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Decreto 1072 de 2015 vigente para la negociación colectiva del 2023 que disponía en el Artículo 2.2.2.4.12.: *“Acuerdo colectivo. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:*

1. *Lugar y fecha.*
2. *Las partes y sus representantes.*
3. *El texto de lo acordado.*
4. *El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el Artículo 2.2.2.4.6. del presente Decreto.*
5. *El período de vigencia.*
6. *La forma, medios y tiempos para su implementación*
7. *La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.*

PARÁGRAFO. Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración.

Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo.

En los términos de la norma transcrita, el acuerdo colectivo contendrá entre otros aspectos; el período de vigencia; y una vez firmado por las partes será depositado en el Ministerio de trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración y no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo.

Es decir, que los acuerdos sindicales están sujetos a la vigencia que debe estar determinada en el mismo, dentro de la cual se debe dar cumplimiento a lo acordado en la negociación.

Cumplido el término de vigencia del acuerdo, para efecto de la continuidad de los beneficios acordados deberán consultarse los términos en relación con lo pactado, de lo contrario estos beneficios serán objeto de una nueva negociación por vencimiento del plazo acordado.

Por lo tanto, los acuerdos suscritos entre la Administración y los representantes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos deberán ser cumplidos en los precisos términos en que fueron firmados, para tal efecto, se conforma un comité de seguimiento, que deberá rendir un informe de los avances de su implementación.”

Acorde con lo anterior, la vigencia del acuerdo laboral colectivo 2023 suscrito por la SDH y las organizaciones sindicales firmantes quedó definido así:

Vigencia

*(8) Los derechos pactados en el presente acuerdo tendrán vigencia hacia el futuro y solo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo. La vigencia del presente acuerdo va **hasta el 31 de enero de 2024** de conformidad con lo establecido en el decreto 1631 de 2021.*

Es importante mencionar que es tan claro el cumplimiento del punto acordado para la vigencia del acuerdo 2023, que el mismo no fue incluido por las organizaciones sindicales en el pliego de peticiones unificado y radicado para la negociación colectiva de la vigencia 2024.

De otra parte y acorde con lo establecido en el Decreto 050 de 2023, Capítulo II Implementación del teletrabajo - C. Etapa 3- Implementación y seguimiento, la SDH en ejercicio de su autonomía administrativa, adelantó el proceso de revisión a la implementación de la política de teletrabajo, recopilando información de las siguientes fuentes, las cuales se anexan a esta respuesta así:

- a. Encuesta 2023 Índice de satisfacción y matrices de acción de Ipsos Napoleón Franco S.A.
- b. Seguimiento a los Teletrabajadores 2023
- c. Encuesta percepción del Teletrabajo 2024

Con base en los resultados encontrados, la SDH identificó la necesidad de unificar criterios frente a la política de teletrabajo, generar equidad para todos los servidores en el acceso a la modalidad, promover la progresividad en su implementación, agilizar el procedimiento para acceder a la modalidad y establecer técnicamente los cargos teletrabajables de acuerdo con el propósito del empleo, las funciones y competencias laborales, que aseguran el cumplimiento efectivo de las necesidades del servicio.

Dentro de los resultados obtenidos se destaca en la encuesta aplicada a los jefes de área como responsables de gestionar los equipos de trabajo para asegurar el cumplimiento de las metas institucionales, que sólo el 64% de los jefes encuestados consideran que existe un cumplimiento del 100% de las actividades laborales asignadas y/o metas acordadas,

evidenciándose que el 36% encuentran que no se cumplen en su totalidad las metas definidas, generándose retrasos que impactan el desempeño institucional. Por otra parte, el 23% manifestó que la política de teletrabajo a veces favorece la productividad y el logro de los resultados esperados en las dependencias, situación que requiere atención dada la misionalidad de la entidad en atender con calidad y oportunidad las actividades delegadas que aseguren la prestación del servicio.

Finalmente es pertinente precisar que para la revisión y actualización de sus políticas, la SDH tiene establecidas unas instancias de gobierno que garantizan que los temas sean discutidos y debatidos con suficiencia, por lo que para el caso que nos ocupa, la política interna de teletrabajo propuesta, fue presentada ante el Comité Coordinador del Teletrabajo el 10 de julio de 2024, compartiendo la presentación mediante correo electrónico a sus miembros donde participan dos (02) servidores públicos representantes de los empleados ante el COPASST y algunos de ellos pertenecen a una organización sindical. De otra parte, el 30 de julio de 2024 se presentó la propuesta de la política ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, asegurando con ello que si bien, es potestad de la administración la definición de la mejor forma de organización del trabajo para el cumplimiento de sus objetivos y la adecuada prestación del servicio, la expedición de la Resolución SDH-00231 de 2024 se hizo en un marco de transparencia y publicidad durante todo el proceso de actualización de la política.

Finalmente como es de su conocimiento, durante el mes de julio, el 30 de agosto de 2024 y el 03 de septiembre de 2024 tanto la Subdirectora del Talento Humano, el Director de Gestión Corporativa y la Subsecretaria General respectivamente, abrieron espacios de conversación directa con UDT¹, donde se identificaron los temas neurálgicos del proyecto para la actualización de la política interna de teletrabajo, que permitieron por parte de la organización sindical presentar verbalmente sus inquietudes, solicitudes y sugerencias, en las cuales se brindó claridad a las preguntas formuladas durante las reuniones.

De conformidad con todo lo expuesto, para la SDH queda suficientemente desvirtuado el presunto incumplimiento al punto 43 del acuerdo laboral colectivo de la vigencia 2023.

Incumplimiento al Decreto 050 de 2023:

Con la expedición de la Resolución SDH-000231 del 3 de septiembre de 2024, en el Art. 3ero. se establece:

“Artículo 3º.- Teletrabajo suplementario: Adoptar el Teletrabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda en la modalidad de suplementario con tres (3) días presenciales en la sede de la Entidad y dos (2) días en el lugar de residencia o domicilio del (a) servidor(a) público(a) o lugar autorizado a la semana, en concordancia con el artículo 2.2. 1.5.22 del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2º del Decreto 1227 de 2022.” (negrilla fuera de texto).

¹ Organización Sindical con mayor representatividad en la SDH.

La anterior disposición está incumpliendo flagrantemente lo establecido en el Art 5º antes señalado, por cuanto esta norma no excluye los tres (3) días teletrabajables en la modalidad suplementaria, por tanto mediante una resolución interna no se puede sesgar la posibilidad que viene implícita en la norma en el sentido de que algunos servidores públicos puedan acceder a la modalidad de teletrabajo suplementario durante tres días a la semana, obviamente concertando dichos días con su jefe inmediato.

Respuesta: En primer lugar y acorde con el Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. en su artículo 3º. Política interna de teletrabajo- Los/as Secretarios/as de Despacho y los/as Directores/as y/o Gerentes/as de entidades descentralizadas adscritas y vinculadas en cada uno de los sectores de la administración del Distrito Capital, deberán definir, adoptar y publicar de manera virtual, una política interna de teletrabajo en la que se regulen los términos, características, condiciones del teletrabajo, **conforme a las necesidades y particularidades del servicio**; para tal fin, expedirán los actos administrativos correspondientes, de conformidad con los parámetros fijados en la Ley 1221 de 2008, el Decreto Reglamentario 884 de 2012 y el presente Decreto Distrital. (Negrilla y subrayado fuera de texto.)

Es así como en esta línea, cada Entidad acorde con la naturaleza del servicio y las particularidades propias de su funcionamiento y organización toma las decisiones en relación al teletrabajo. Así se pudo ver por ejemplo, en la última información compartida en el Comité sectorial de Gestión y Desempeño² en el que se presentaron los resultados del indicador del Programa de Teletrabajo Distrital 2019-2030 en el que para el 2024, se mostró una disminución de teletrabajadores debido a factores como directrices de los nuevos jefes hacia la presencialidad, la movilidad por resultados de los concursos de mérito en la Nación y otras situaciones como los retiros por reconocimiento de pensión.

Así mismo en el artículo 4º del Decreto 050 de 2023. Contenido mínimo de la política interna de teletrabajo. La política interna de teletrabajo deberá cumplir con el contenido mínimo definido en el artículo 2.2.1.5.18. del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022 y será revisada y actualizada sistemáticamente conforme se desarrolle las fases de la Política Pública de Fomento e Implementación del teletrabajo, señaladas en el Anexo 2 de la Resolución 3192 de 2022 del Ministerio del Trabajo. Además, deberá contemplar las etapas y procedimiento del modelo de teletrabajo, citados en el Capítulo II del Decreto en referencia.

En relación con los actos administrativos emitidos, la norma en cita señala que deberán contemplar los siguientes lineamientos:

“(…)

2. Principio de voluntariedad, establecido en el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008. **El teletrabajo no se constituye como un derecho adquirido por parte de los servidores a ser teletrabajadores y prima la necesidad de servicio y operatividad de la entidad u organismo distrital sobre esta modalidad laboral.** (Negrilla y subrayado fuera de texto).

² Sesión No. 3 del 30 de Septiembre de 2024.

De otra parte, en el artículo 5º. Modalidades de teletrabajo. Las modalidades de teletrabajo a implementar en los organismos y entidades del Distrito Capital son las definidas en el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, sobre las cuales **siempre prevalecerá la misionalidad y la correcta prestación del servicio**. En ellas, se requiere flexibilidad organizacional y a la vez responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de las entidades y organismos distritales. Las características que definen cada una de las modalidades son: (Negrilla y subrayado fuera de texto).

a. Teletrabajadores en modalidad suplementaria: Son aquellos que **laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su propio domicilio o un lugar autorizado** y el resto de los días en las instalaciones de las entidades u organismos distritales. De acuerdo con el artículo 2.2.1.5.22 del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2º del Decreto 1227(sic) de 2022, **la entidad u organismo distrital podrá de mutuo acuerdo, determinar los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables**. (Negrilla y subrayado fuera de texto).

(...) ”

De lo anterior se extrae que lo que es objeto de concertación entre el empleado y el empleador son los días de la semana en los cuales se accederá a la modalidad, no el número de días teletrabajables que conforme a lo señalado en la norma podrán ser dos (2) o tres (3) decisión que se enmarca en el principio de voluntariedad y autonomía administrativa, acorde con las necesidades y particularidades de la entidad.

En este sentido, y como quiera que el teletrabajo como modalidad laboral comporta como principios para su implementación la duración, la terminación y la voluntariedad, es importante reafirmar que la realización de las funciones por parte del empleado bajo dicha modalidad será el resultado de la suma de las voluntades de la administración y del empleado. En este sentido, corresponderá a éste último acogerse a las condiciones según la reglamentación dispuesta por la administración, a quien le compete establecer los términos de la política interna, se insiste, de conformidad con las necesidades del servicio y particularidades de la entidad.

Así mismo, vale resaltar que con la actualización de la política interna de teletrabajo en la SDH se buscó asegurar la disminución de las condiciones para acceder a la modalidad, permitiendo mayor flexibilidad en el tiempo para adecuar el puesto de trabajo en el sitio de domicilio sin que éste aspecto se convierta en una barrera para iniciar la modalidad, así como la supresión de múltiples pasos dentro del procedimiento que requerían mayor tiempo para adoptar finalmente el acto administrativo que autorizaba el teletrabajo a los servidores. Es así como queda claro que cada una de las iniciativas incorporadas en la actualización de la política incluidas en la Resolución SDH-000231 del 3 de septiembre de 2024 tienen como propósito principal facilitar el acceso y asegurar el cumplimiento de la prestación del servicio de la entidad.

De lo anterior se desvirtúa también su afirmación de presunto incumplimiento flagrante a lo establecido en el artículo 5º del Decreto 050 de 2023, teniendo en cuenta que no existe disposición legal o reglamentaria alguna que obligue de manera taxativa a las entidades públicas conceder tres (3) días de teletrabajo a sus empleados, dado que ello estará condicionado a múltiples y diferentes criterios de análisis como la necesidad, resultados, características del servicio y operatividad propios de cada una de las entidades.

Incumplimiento a la Circular Externa 007 de 2023 expedida por el DAFP: Al restringir a dos días a la semana la jornada teletrabajable, no se está promoviendo e implementando las diferentes estrategias para lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las y los servidores públicos de la SDH y por el contrario se está limitando el ejercicio de dichas estrategias.

Respuesta: Es importante resaltar que generar estrategias para el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, no dependen exclusivamente de la adopción de una política de teletrabajo, por el contrario, son un conjunto de iniciativas que en coherencia con el cumplimiento de la prestación efectiva del servicio buscan promover la conciliación de la vida laboral y familiar sin menoscabar el desempeño institucional. En este sentido, la SDH viene desplegando diferentes iniciativas como el viernes feliz que es una tarde de permiso, el día de la familia que corresponde a un día de permiso en el segundo semestre del año que pueden disfrutar en tiempo para compartir con su familia, el día de cumpleaños que corresponde a un día de permiso, entre muchos otros, que son utilizados por el 89% de las personas de la planta de personal.

Así mismo, esta entidad a través de las políticas internas de Bienestar y Salario emocional continúa promoviendo e implementando diferentes estrategias para lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las y los servidores públicos desde un enfoque de género, así como desarrolla condiciones y entornos laborales seguros y libres de violencia para el desarrollo profesional y la transformación social, las cuales se encuentran reglamentadas en la Resolución SDH 329 de 2022 y su anexo técnico, acciones que se complementan entre otras a las diferentes modalidades de horarios flexibles implementados en la Entidad a través de las resoluciones Resoluciones SDH-000459 de 2022 – SDH000301 de 2023 de los cuales se benefician todos aquellos servidores que lo soliciten y cumplan con los requisitos establecidos en la norma, con lo cual claramente se contribuye al logro del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Así las cosas, mediante la Resolución 231 del 2024, la SDH cumple a cabalidad con los lineamientos de la Circular Externa 007 de 2023 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece como lineamiento general a las Entidades Públicas que se adopte y fortalezca la implementación de esta modalidad de trabajo que sumado a lo ya explicado en líneas anteriores, hace posible el teletrabajo en la SDH mediante el uso de las Tecnológicas de la Información y las Comunicaciones - TIC - para desarrollar las funciones, sin requerir su presencia física en la sede de trabajo, gozando de igualdad de trato y condiciones laborales de quienes laboran presencialmente.

Incumplimiento a la Directiva 003 de 2022 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:

No se da cabal cumplimiento a los principios de progresividad laboral y la prohibición de regresividad de los Acuerdos Laborales suscritos ya que como se demuestra más adelante la Entidad está incumpliendo acuerdos de años anteriores así:

Incumplimiento de Acuerdos Laborales: De otro lado, los acuerdos firmados materializados en el acta final se deberán elevar a la categoría de acto administrativo frente a lo cual la Ley 1437 de 2011, señala:

“ARTÍCULO 146. Cumplimiento de normas con fuerza material de ley o de actos administrativos. Toda persona podrá acudir ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, previa constitución de renuencia, para hacer efectivo el cumplimiento de cualesquiera normas aplicables con fuerza material de ley o actos administrativos.”

Así mismo, los acuerdos suscritos entre la Administración y los representantes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos deberán ser cumplidos en los precisos términos en que fueron firmados en concordancia con lo expuesto en Concepto 243231 de 2021 del DAFP, en el que se estableció que “los acuerdos suscritos entre la Administración y los representantes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos deberán ser cumplidos en los precisos términos en que fueron firmados”

Acuerdo Laboral de 2022: Allí la Secretaría Distrital de Hacienda se comprometió a continuar implementando la política pública integral del TELETRABAJO y, nunca se acordó que para continuar tal implementación se eliminarían beneficios que ya venían disfrutando los trabajadores de la Entidad, como es el caso de poder acceder, tener y mantener tres días de teletrabajo, ya que en los transcrito apartes del acuerdo en páginas anteriores del presente oficio, NUNCA se condicionó el ampliar el cupo de teletrabajadores a cambio de suprimir un día a la semana como teletrabajable.

Adicionalmente en el citado Acuerdo, se estableció que los beneficios obtenidos por la conquista laboral tendrían vigencia hacia el futuro y solo podrían ser modificados por las partes mediante otro acuerdo. Este pacto no se cumplió al expedir la Res. SDH-000231 de 2024 pues se modificó la política del teletrabajo violando los principios de progresividad laboral y la prohibición de regresividad de los Acuerdos Laborales suscritos.

Respuesta: La SDH durante la vigencia del acuerdo colectivo de 2022 adelantó las mesas de seguimiento a los acuerdos laborales con los delegados de la administración y de las organizaciones sindicales firmantes, en las cuales se adelantaron las verificaciones pertinentes frente al cumplimiento de los puntos acordados durante la negociación colectiva. Ahora bien, es importante aclarar que los puntos acordados en relación con teletrabajo fueron el 57 y 58, los cuales se encuentran consolidados en el acta del acuerdo laboral colectivo 2022, cuenta de ello se evidencia en el acta de seguimiento No. 4 del 23 de septiembre de 2022, que da cuenta del cumplimiento a lo acordado, la cual se anexa a esta respuesta, así:

<p>57. (3.6.1. / 3.6.4.) La Secretaría Distrital de Hacienda continuará implementando la política pública integral del TELETRABAJO, fundada en las disposiciones legales vigentes.</p>	<p>23.09.2022 - Se expidió la Resolución SDH-000292 del 08 de agosto del 2022 y se definió el Plan de Trabajo para la aplicación de esta modalidad en la entidad.</p>
<p>58. (3.6.2. / 3.6.5.) La Secretaría Distrital de Hacienda, a partir de la firma del presente acuerdo, ampliará el cupo de teletrabajadores de acuerdo con la demanda, procurando superar la meta propuesta en el "Pacto distrital para el teletrabajo con enfoque diferencial del 2021" y demás normas concordantes.</p>	<p>23.09.2022 - De acuerdo con el cronograma establecido, se identificó el reporte de cargos teletrabajables para la ampliación de la demanda y la participación en la aplicación de esta modalidad en la entidad, de acuerdo con el cronograma y el procedimiento previsto. Se realizó presentación del avance a todos los servidores públicos de la entidad en la primera semana de septiembre.</p> <p>Se sugiere por parte de las organizaciones sindicales sacar una pieza comunicativa que incluya el listado de personas por cada grupo establecido para el otorgamiento del teletrabajo.</p>

Así mismo es importante hacer claridad frente al punto 6.6 Vigencia, el cual quedó pactado de la siguiente manera:

"92. (6.6.1) Los derechos pactados en el presente acuerdo tendrán vigencia hacia el futuro y solo podrán ser modificados por las partes mediante otro acuerdo.

La vigencia del presente acuerdo va hasta el 30 de enero de 2023 de conformidad con lo establecido en el Decreto 1631 de 2021."

Se resalta que desde la vigencia 2021 la SDH suscribió el "Pacto por el Teletrabajo Distrital con enfoque diferencial", el cual abrió el camino al acuerdo de intención que suscribieron las entidades y organismos distritales, generando un marco de cooperación que impulsara la estrategia de implementación del modelo laboral para los/as servidores/as distritales, contribuyendo de esta forma al cumplimiento de la meta de Gobierno esto es, 5.400 teletrabajadores en 2024. Según los compromisos de meta previamente concertados, los avances de la SDH habían sido los siguientes:

ENTIDAD	2021	2022	2023	2024
Meta	75	150	225	300
Secretaría Distrital de Hacienda	75	752	956	744**

** para la vigencia 2024 a corte del 30 de agosto, se tienen 744 Teletrabajadores, sin embargo, con la Implementación de las medidas incluidas en la resolución SDH-000231 de 2024 se tiene proyectado un escenario total de 1165 servidores con posibilidad de acceso a esta modalidad.

Acorde con lo anterior y la información incluida en la primera respuesta del presente escrito, reiteramos lo relacionado con la vigencia de los acuerdos colectivos suscritos entre la Administración y los sindicatos de los empleados públicos desarrollado en el concepto 243231 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De otra parte, se reitera lo definido en el Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. en su artículo 4º. Contenido mínimo de la política interna de teletrabajo. La política interna de teletrabajo deberá cumplir con el contenido mínimo definido en el artículo 2.2.1.5.18. del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022 y será revisada y actualizada sistemáticamente conforme se desarrolle las fases de la Política Pública de Fomento e Implementación del teletrabajo, señaladas en el Anexo 2 de la Resolución 3192 de 2022 del Ministerio del Trabajo. Además, deberá contemplar las etapas y procedimiento del modelo de teletrabajo, citados en el Capítulo II del Decreto en referencia.

Los actos administrativos emitidos deberán contemplar los siguientes lineamientos:
(...)

2. Principio de voluntariedad, establecido en el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008. **El teletrabajo no se constituye como un derecho adquirido por parte de los servidores a ser teletrabajadores y prima la necesidad de servicio y operatividad de la entidad u organismo distrital sobre esta modalidad laboral.** Negrilla y subrayado fuera de texto.

Por lo anterior, no es aceptable su aseveración al afirmar que la SDH no puede o debe cumplir con lo establecido en la normatividad frente a la ejecución, seguimiento y mejora de acciones para la implementación del teletrabajo, condiciones propias de la naturaleza de esta modalidad de organización laboral y competencia de la administración, así como tampoco es dable aceptar que la entidad no pueda modificar las condiciones de su política de teletrabajo porque no fue acordado previamente en las mesas de negociación dado que los criterios básicos para la implementación de esta política están orientados en las necesidades, particularidades del servicio, así como en el monitoreo y evaluación periódica de los resultados para identificar su impacto en el desempeño institucional.

Acuerdo Laboral de 2023: *En este Acuerdo, la SDH se comprometió a emitir el acto administrativo mediante el cual, adopta e implementa la política interna del TELETRABAJO, previa consulta a las organizaciones sindicales para que presenten sus observaciones y sean valoradas previa a su expedición. Dicha consulta NUNCA se efectuó antes de expedir la resolución objeto de reproche ya que no se citó a una Mesa de Trabajo a las organizaciones firmantes del Acuerdo del año 2023 sino que simplemente la Administración emitió su acto administrativo, contraviniendo lo ya acordado en el año 2023 respecto a dicha consulta.*

Y también señala dicho Acuerdo que la SDH adelantaría seguimientos trimestrales sobre la implementación del teletrabajo en la entidad con el objetivo de identificar aspectos favorables y desfavorables y establecer las mejoras necesarias, se entiende que dichos seguimientos deben ser con la participación de TODOS los funcionarios de la Entidad y no como se indica en la parte motiva de Res. SDH-000231 de 2024, que “.

...se aplicó un instrumento de medición para establecer la percepción del Teletrabajo y se adelantaron mesas técnicas para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en relación con esta modalidad de organización laboral.”, valga la pena señalar que tal instrumento no fue aplicado a todos los servidores públicos de la entidad sino como allí se indica, solamente con los jefes de área, siendo así un simple muestreo y excluyendo a los sindicatos actuantes en la SDH incumpliendo de esta manera el Acuerdo 2023, respecto a la participación de las organizaciones sindicales en el proceso previo a la modificación de la Política de Teletrabajo de la entidad.

En el aparte de la Vigencia, se señaló como en los acuerdos antes reseñados también que “(. . .) Los derechos pactados en el presente acuerdo tendrán vigencia hacia el futuro y solo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo.”

De este modo, se observa un claro incumplimiento a lo pactado pues se expidió un nuevo acto administrativo que modifica la Política de Teletrabajo en la entidad.

Respuesta: En relación con su afirmación en el ítem 1 se dio respuesta a lo relacionado con el cumplimiento del punto 43 del acuerdo laboral colectivo para la vigencia 2023.

Ahora bien, en lo relacionado a los ejercicios de seguimiento sobre la implementación del teletrabajo en la entidad, plasmado en el punto 44 del acuerdo de negociación colectiva el cual quedó acordado de la siguiente manera:

44. (3.1.) *La Secretaría Distrital de Hacienda, a partir de los 30 días hábiles siguientes a la firma del presente acuerdo, adelantará seguimientos trimestrales sobre la implementación del teletrabajo en la entidad con el objetivo de identificar aspectos favorables y desfavorables y establecer las mejoras necesarias.*

Es de precisar, que la SDH una vez adoptó la política de teletrabajo mediante la Resolución SDH 386 del 05 de octubre de octubre de 2023, a través del Comité Coordinador del Teletrabajo, desarrolló los seguimientos a la implementación de la política dada su competencia. Así mismo, esta entidad participó en la mediciones que adelanta la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, para conocer la percepción de los teletrabajadores a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, quien aplicó el instrumento de percepción dirigido a los/as servidores/as públicos/as, que son teletrabajadores, con el objetivo de identificar cómo ha sido su experiencia en el desarrollo de esta modalidad laboral, permitiendo identificar oportunidades de mejora y mecanismos de optimización en cuanto a la gestión pública distrital.

Finalmente, no es aceptable su interpretación del punto acordado en lo relacionado con la participación de todos los funcionarios de la entidad en primer lugar porque no fue así definido o acordado el punto 44 en el acuerdo laboral colectivo de 2023 y la entidad como ya fue mencionado en este escrito cuenta con los canales de seguimiento institucional acorde a la competencia otorgada en sus actos de creación.

Acuerdo 2024: En relación al ítem en el que se acordaron las Condiciones Sindicales, se garantizan los principios de progresividad, continuidad y no regresividad de los acuerdos laborales firmados, lo que se vió está incumpliendo la SDH por lo antes expuesto.

De otro lado se acordó que las condiciones de empleo se pactarán teniendo en cuenta los principios de racionalidad y proporcionalidad, y que solo podrán ser modificadas por las partes firmantes. Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad y con la emisión de la ya señalada Res. SDH-000231 de 2024, se violan los referidos principios no siendo racional ni proporcional, ni tampoco cumpliendo el principio de favorabilidad que debe regir en las relaciones laborales toda vez que al suprimir la opción de tener tres días de teletrabajo se torna irracional, desproporcionado y desfavorable para los servidores públicos de la entidad tener el beneficio de sólo dos días de teletrabajo.

Al igual que en Acuerdos pactados anteriormente, frente a las condiciones Sindicales, la SDH, garantizará los principios de progresividad, continuidad y no regresividad de los acuerdos laborales firmados; de la misma forma con un acto administrativo como el expedido, se convierten los Acuerdos firmados entre las partes en regresivos en detrimento de la calidad de vida y bienestar de los trabajadores.

Respuesta: Adicional a lo ya escrito, la Jurisprudencia y específicamente la corte constitucional en relación con el tema de la progresividad y no regresividad, ha señalado³:

2.1. El principio de progresividad de los derechos sociales, económicos y culturales (DESC) y la prohibición concomitante de la regresividad de éstos derechos se encuentra consagrado en el artículo 48 de la C.P que establece que, “El Estado, con la participación de los particulares, ampliará **progresivamente** la cobertura de la seguridad social...” “

(...)

2.6. En cuanto a la recepción de dicho principio en la jurisprudencia constitucional se debe citar en primer lugar la Sentencia SU-225 de 1997[124] que establece que la progresividad de los derechos sociales hace referencia al reconocimiento de prestaciones mayores y superiores de cada uno de éstos derechos e implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección no se puede retroceder frente al nivel de protección al que se ha llegado o conseguido. Igualmente se ha acogido dentro de la jurisprudencia de la Corte la interpretación del principio de no regresividad que han dado los organismos internacionales en el sentido de que el mandato de progresividad de los DESC no excusa al Estado del cumplimiento del deber de que con el máximo de los recursos disponibles se provea por la cobertura universal de los contenidos de éstos derechos[125].

2.7. Del mismo modo la jurisprudencia constitucional estableció que el mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección de un

³ Sentencia C-228/11- Referencia: expediente D-8216

derecho social existe prima facie la presunción de inconstitucionalidad de todo retroceso y la necesidad de realizar un juicio de constitucionalidad más severo en el caso de que se presenten legislaciones regresivas de éstos derechos[126]. Sobre esta presunción de inconstitucionalidad prima facie del retroceso en materia de derechos sociales se dijo en la Sentencia C-038 de 2004 que,

*“El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad. Como los Estados pueden enfrentar dificultades, que pueden hacer imposible el mantenimiento de un grado de protección que había sido alcanzado, es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta sino que debe ser entendida como **una prohibición prima facie. Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo.** Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social”.*

2.8. Igualmente en la Sentencia C-038 de 2004[127] se empezó a sentar las bases de un “test de no regresividad”, para que el control de constitucionalidad sea más estricto[128]. En dicha Sentencia la Corte estableció que cuando se constata la regresividad de un derecho de pensiones a través de una reforma, se debe estudiar (i) si con la reforma no se desconocieron derechos adquiridos; (ii) si se respetaron con la reforma los principios constitucionales del trabajo;[129] y (iii) si las reformas se encuentran justificadas conforme al principio de proporcionalidad y razonabilidad.

2.9. Del mismo modo se debe resaltar que el test de proporcionalidad en materia de regresividad de los derechos sociales ha utilizado los tres pasos que se plantean en el juicio de igualdad, es decir el principio de **idoneidad** que consiste en verificar si la medida regresiva tiene un fin constitucionalmente legítimo y un presupuesto constitucional que la justifique, en segundo lugar el presupuesto de **la necesidad** en donde se valora si de todas las medidas posibles, la que escogió el legislador es la menos regresiva, hasta llegar hasta al último paso del test de verificar la **proporcionalidad en sentido estricto** que consiste en confrontar el principio de no regresividad con otros principios constitucionales como la garantía de sostenibilidad del sistema o los principios de universalidad, solidaridad y eficiencia cuando se trata de valorar el sistema de seguridad social, para establecer si en el caso concreto se presenta un mayor menoscabo del principio de progresividad frente al principio constitucional que se enfrenta a éste. Así por ejemplo en la Sentencia C-038 de 2004 se dijo que si se utiliza como presupuesto de justificación de la regresividad de un derecho social el fomento del empleo se debe constatar, “(i) que las medidas no fueron tomadas inopinadamente sino que se basaron en un estudio cuidadoso, y (ii) que el Congreso analizó otras alternativas, pero consideró que no existían otras igualmente eficaces que fueran menos lesivas, en términos de la protección del derecho al trabajo. Y (iii) finalmente debe el juez constitucional verificar que la medida no sea desproporcionada en estricto sentido, esto es, que el retroceso en la

protección del derecho al trabajo no aparezca excesivo frente a los logros en términos de fomento del empleo”.
(...)”

En el contexto del teletrabajo, la Ley 1221 de 2008, el Decreto 0884 de 2012 y Decreto 1227 de 2022, define y regula el Teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Frente a la definición anterior, y al ser el teletrabajo una forma de organización laboral no constituye un derecho adquirido, ya que tiene como principio la voluntariedad y como facultad la reversibilidad, entendiéndose la voluntariedad como el acuerdo de las voluntades de la entidad y el servidor y la reversibilidad entendida por una parte como la facultad que le asiste a la entidad para dar por terminado el teletrabajo conforme a las causales establecidas en el reglamento y por otra, la del servidor de desistir o renunciar al mismo.

Partiendo que el teletrabajo es una modalidad de organización laboral, que no se convierte un derecho adquirido como lo define el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, al no alcanzar la condición de estable, duradero e indefinido, la administración puede modificar su reglamentación y bajo esta perspectiva ajustar el número de días teletrabajables lo que no constituye una violación a los derechos de los servidores, por el contrario, se sigue garantizando esta modalidad, bajo los principios de proporcionalidad y necesidad con todas las garantías laborales, sindicales y de seguridad social previstas en las normas que lo desarrollan desde la Ley 1221 de 2008.

Para finalizar, es pertinente reiterar que la SDH con la actualización de la política interna de teletrabajo buscó fortalecer la accesibilidad a todos los servidores públicos cuyos cargos fueran teletrabajables a esta modalidad de organización laboral, las modificaciones adelantadas se realizaron bajo criterios objetivos producto del análisis de los resultados de diferentes fuentes de información que permitieron generar condiciones equitativas, que privilegiara a toda la población pasando de un total de 744 servidores con teletrabajo con corte a 30 de agosto, a una población objeto que tienen la posibilidad para acceder de 1165 servidores, generando estandarización en las condiciones donde la viabilidad de acceso no está condicionada a la decisión de los jefes directos, sino a las características del empleo, disminuyendo así la subjetividad en la autorización para vincularse a esta modalidad, como se resume en el siguiente cuadro:

Crterios	Resolución SDH-000386 de octubre 2023	Resolución SDH-000231 de septiembre 2024	Fortalecimiento
Objeto y ámbito de aplicación:	Adoptar la Política Interna de Teletrabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda para los servidores que cumplan con las condiciones establecidas en la resolución y se autorice el teletrabajo suplementario a través de resolución interna y firma	Actualizar y adoptar el teletrabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda, extendiendo la autorización de teletrabajo suplementario a todos los servidores públicos que los soliciten y sus empleos sean	Se extiende el teletrabajo suplementario a todos los (las) servidores(as) públicos (as) de la Entidad cuyos empleos son identificados como teletrabajables. Se

	del respectivo acuerdo de voluntariedad por funcionario	identificados como teletrabajables, el teletrabajo se autoriza a través del diligenciamiento y firma del acuerdo de voluntariedad por funcionario	autoriza el teletrabajo suplementario a través del diligenciamiento y firma del acuerdo de voluntariedad.
Empleos Teletrabajables y no teletrabajables	<p>No son susceptibles de teletrabajo aquellos cargos que se fundamentan en la prestación presencial del servicio, como los conductores, personal de mantenimiento o manipulación de archivo físico, atención de usuarios en la que es indispensable el contacto permanente y directo con la ciudadanía y los contribuyentes y aquellos que tengan funciones como las que se indican a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atender y orientar técnicamente a los contribuyentes en los puntos de contacto presencial y no presencial, respecto de requerimientos de carácter general y/o específico con el fin de satisfacer sus necesidades de información tributaria de acuerdo con los lineamientos establecidos y las instrucciones impartidas. - Brindar atención presencial, telefónica y/o escrita a los contribuyentes dentro del curso de los trámites que adelante la Dirección de Impuestos garantizando el derecho a la información, respetando los términos legales y con apego a la normativa y doctrina vigentes. 	<p>Los empleos aplicables para teletrabajo son aquellos cuyas funciones se pueden desarrollar fuera de las instalaciones de la Entidad ya sea de manera permanente o alternativa, bajo criterios de presencialidad y virtualidad, durante la jornada laboral a través de herramientas TIC. En atención a la misionalidad técnica de la Secretaría Distrital de Hacienda y el aseguramiento de la prestación efectiva del servicio presencial, la modalidad de teletrabajo no será aplicable para los empleos con funciones en los que es indispensable el contacto permanente y directo con los usuarios internos y externos y/o que ameriten ser desempeñados de forma presencial en las instalaciones de la Entidad.</p>	<p>La Entidad amplió el número de cargos establecidos como teletrabajables, vinculando dependencias que atienden a contribuyentes como la Oficina de Gestión de Servicio de la Dirección de Impuestos y la Oficina de Gestión del servicio y notificaciones de la Dirección de cobro.</p>
Modalidades Teletrabajo	<p>Teletrabajo suplementario hasta 3 días. Requiere visto bueno por parte del jefe inmediato y autorización del Comité Coordinador del Teletrabajo y firma del acuerdo de voluntariedad.</p> <p>Teletrabajo Autónomo. Requiere recomendación médica y autorización del Comité Coordinador del Teletrabajo.</p>	<p>Teletrabajo suplementario por 2 días. Requiere acuerdo de voluntariedad firmado por el teletrabajador, jefe directo y subdirección del talento humano.</p> <p>Teletrabajo Autónomo. Requiere recomendación médica, autorización por el Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo y acuerdo de voluntariedad firmado por el teletrabajador, jefe directo y subdirección del talento humano.</p> <p>Teletrabajo Móvil: para casos especiales y particulares. Requiere autorización por el Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo y acuerdo de voluntariedad firmado por el teletrabajador, jefe directo y subdirección del talento humano.</p>	<p>Se adiciona la modalidad de teletrabajo móvil, para casos especiales y particulares debidamente soportados y autorizados por el Equipo Técnico de apoyo al Teletrabajo.</p> <p>Se agiliza el proceso de autorización al teletrabajo suplementario, ya no requiere esperar fechas específicas de postulación a convocatorias, ni pasar por el Equipo Técnico de ayuda al teletrabajo para su autorización, tampoco esperar a tener resolución de autorización por cada teletrabajador. Solo con la comunicación al jefe directo, inscribirse al programa de teletrabajo con el Equipo de SST y</p>

			diligenciar y firmar el acuerdo de voluntariedad puede acceder.
Proceso de autorización al Teletrabajo suplementario	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de cargos susceptibles para teletrabajar. - Publicación y postulación a la convocatoria en las fechas establecidas. - Recepción, revisión o verificación de requisitos y clasificación de las solicitudes de vinculación a la modalidad de Teletrabajo. - Consolidación del listado de postulados para iniciar la etapa de verificación de requisitos. - Valoración de competencias psicosociales - Envío del acuerdo de voluntariedad para su diligenciamiento y firma de los postulados a teletrabajo y sus jefes directos. - Diligenciamiento y firma del acuerdo de voluntariedad por parte del servidor postulado y de su jefe directo. - Autorización de teletrabajo suplementario y autónomo. El Comité Coordinador del Trabajo confirmará el listado de servidores públicos a quienes se les autorizará la modalidad de teletrabajo. - Proyección y firma de la Resolución de autorización de teletrabajo para los servidores autorizados - Comunicación de la Resolución de autorización de teletrabajo suplementario o autónomo para confirmar el inicio de la modalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - El servidor público que desee ser teletrabajador suplementario debe consultar en la intranet el listado de cargos No teletrabajables, con el fin de validar la posibilidad de inscripción. - Si el cargo del servidor es teletrabajable, este debe manifestar a su jefe directo y a seguridad y salud en el trabajo su interés de ser autorizado como teletrabajador suplementario en la Entidad. - Al recibir la comunicación de interés de ser teletrabajador, se le enviara a cada funcionario el formulario virtual de inscripción. - A continuación, se revisara la información suministrada, para luego enviar el modelo de Acuerdo de Voluntariedad suplementario, que el funcionario debe diligenciar y hacer firmar por el y su jefe directo. - Hacer llegar el acuerdo de voluntariedad firmado por las partes a la Subdirección del Talento Humano para contar con la firma que autoriza el inicio de la modalidad de teletrabajo. - Comunicación de los acuerdos de voluntariedad con la firma de la Subdirección del Talento Humano que autoriza el inicio de esta modalidad Laboral. 	<p>El procedimiento de autorización al teletrabajo es más rápido, fácil y ágil de autorizar.</p> <p>Dentro del proceso de validación de condiciones físicas, ergonómicas y locativas del puesto de trabajo de las personas que solicitaron la modalidad de teletrabajo suplementario; en caso de requerir algún tipo de adecuación especial, el teletrabajador contará con 30 días calendario, para solucionar, mejorar y cumplir con las condiciones del puesto de trabajo para continuar con su modalidad de teletrabajo ya autorizada.</p>

Para finalizar, la Política Interna de teletrabajo buscó proteger las condiciones del teletrabajo autónomo para aquellos servidores que cuentan con recomendaciones médicas, asegurando cinco (5) días de teletrabajo en casa y unificó a (dos) 2 días de teletrabajo y tres (3) días presenciales en sede, 245 servidores públicos que representan el 33% del total de los teletrabajadores suplementarios, asegurando de esta manera la implementación, promoción y continuidad del teletrabajo en la entidad, definiendo mecanismos que optimizan el desarrollo



de las actividades laborales y el cuidado de los servidores públicos, así como la eficiencia en pro de la ciudadanía, conforme a la normativa vigente.

Ana María Cadena Ruíz
Secretaria Distrital
amcadena@shd.gov.co

Aprobado por: Olga Liliana Sandoval Rodriguez -Subsecretaria General

Aprobado por: Diego Armando Chitiva Sanchez – Director Gestión Corporativa

Revisado por: Ingrid Marcela Barrera Correa -Subdirectora del Talento Humano

Revisado por: Janneth Milena Pacheco Baquero – Asesora Subsecretaría General

Proyectado por: Vilma Patricia Ferreira Lugo- Asesora Dirección Gestión Corporativa

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311

PBX: +57(1) 601 338 50 00 - Información: Línea 195

NIT 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA