

No.	Documento observado	Texto Observado	Texto Propuesto	Observación funcionario
1	Política de Teletrabajo	ALCANCE: La Política de Teletrabajo aplica a todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, que desempeñen actividades que no requieran obligatoriamente la presencia permanente de este en las instalaciones de la Entidad y que voluntariamente soliciten acogerse a esta modalidad de trabajo, lo cual inicia desde la solicitud del teletrabajo, hasta la emisión del acto administrativo que lo concede, niega, suspende, reversa o retira.	ALCANCE: La Política de Teletrabajo aplica a todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, que desempeñen actividades que no requieran obligatoriamente la presencia permanente de estos en las instalaciones de la Entidad y que voluntariamente soliciten acogerse a esta modalidad de trabajo; comprende desde la solicitud de autorización del teletrabajo, hasta la expedición del acto administrativo que lo concede, niega, suspende, reversa o retira.	El ajuste propuesto pretende dar claridad al siguiente texto: "... lo cual inicia desde la solicitud del teletrabajo, hasta la emisión del acto administrativo que lo concede, niega, suspende, reversa o retira."
2	Política de Teletrabajo			Se recomienda incluir en el marco legal las siguientes normas: - Ley 1341 de 2009. - Resolución 1689 de 2016.
3	Política de Teletrabajo		«las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes.»	En Definiciones, se recomienda incluir en el documento la definición de TIC (Ley 1341 de 2009), dado que el término es empleado múltiples veces en el mismo.
4	Política de Teletrabajo	Ej. Teletrabajo, Teletrabajador, Entidad, etc.	teletrabajo, teletrabajador, entidad, etc.	Empleo de mayúsculas iniciales. Los ejemplos son solo indicativos; se recomienda hacer revisión general del documento.
5	Política de Teletrabajo	Autónomo: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.	Autónomos: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.	Ley 1221 de 2008.
6	Política de Teletrabajo	Suplementario. Son aquellos teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.	Suplementarios: Son aquellos teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.	Ley 1221 de 2008.
7	Política de Teletrabajo	Móviles. Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.	Móviles. Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.	Ley 1221 de 2008.
8	Política de Teletrabajo	tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC	Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones – TIC	Estandarización de términos y conceptos. Ley 1221 de 2008; Ley 1341 de 2009.
9	Política de Teletrabajo	Tic's	TIC	Estandarización de términos y conceptos.
10	Política de Teletrabajo	Utiliza de manera eficiente - Suite Microsoft 365 (correo electrónico, power point, teams, SharePoint, cámara, video, micrófono computador, internet, etc).	Utiliza de manera eficiente el programa Suite Microsoft 365 (correo electrónico, power point, Teams, SharePoint, cámara, video, micrófono computador, Internet, etc).	Estandarización de redacción de las competencias.
11	Política de Teletrabajo	Utiliza de manera eficiente Plataforma ANISCOPIO, ORFEO y/o SINFAD.	Utiliza de manera eficiente las plataformas ANISCOPIO, ORFEO y/o SINFAD.	Estandarización de redacción de las competencias.
12	Política de Teletrabajo	Manejo de herramientas ofimáticas, paquete office, manejo de aplicaciones (APPS), para reuniones y plataformas internas de la entidad.	Maneja eficientemente herramientas ofimáticas, paquete office, aplicaciones (App) para reuniones y plataformas internas de la entidad.	Estandarización de redacción de las competencias.
13	Política de Teletrabajo	La valoración de las competencias referidas las realizará el Jefe Inmediato del funcionario solicitante en el formato preestablecido, las cuales serán tenidas en cuenta si obtienen un resultado mínimo del 70%, así:	La valoración de las competencias referidas las realizará el Jefe Inmediato del funcionario solicitante en el formato preestablecido, requiriéndose en cada caso un puntaje mínimo aprobatorio del 70%.	El texto "... las cuales serán tenidas en cuenta si obtienen un resultado mínimo del 70%, así:" no es claro por cuanto independientemente de la calificación obtenida, la misma siempre será tenida en cuenta para decidir si se autoriza o no el teletrabajo.
14	Política de Teletrabajo	3. Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato. Los Servidores Públicos Teletrabajadores que se encuentren laborando en dicha modalidad, deben recibir igualdad de trato frente a los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del Teletrabajo. La entidad garantizará la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador, el derecho a su intimidad y privacidad, y hacer efectiva la igualdad de trato.		Se recomienda analizar la conveniencia de suprimir este numeral del acápite de Condiciones, por cuanto en realidad corresponde a uno de los principios (v.g. Igualdad), sin resultar clara la necesidad de repetirlo a manera de condición. Si procede la observación, se podría complementar el principio con el siguiente inciso: "La entidad garantizará la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador, el derecho a su intimidad y privacidad, y hacer efectiva la igualdad de trato."
15	Política de Teletrabajo	GIT de Tecnologías de la información y las telecomunicaciones. G.I.T Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones GIT Tecnología	GIT de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones.	
16	Política de Teletrabajo	Desconexión Laboral: En el marco de la Ley 2191 de 2022, la modalidad de teletrabajo no altera la garantía y el derecho de los servidores públicos a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.	6. Desconexión Laboral: En el marco de la Ley 2191 de 2022, la modalidad de teletrabajo no altera la garantía y el derecho de los servidores públicos a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.	Al tratarse de un derecho que goza de protección legal, se recomienda elevar la desconexión laboral al nivel de numeral dentro del acápite de condiciones, en lugar de dejarlo como un asunto accesorio del numeral 5. Esto, en concordancia con el Artículo 7 del proyecto de resolución.
17	Política de Teletrabajo	Copasst20212023@ani.gov.co	copasst20212023@ani.gov.co	verificar si efectivamente el correo del Copasst requiere Mayúscula Inicial
18	Política de Teletrabajo	• Ambiente Sonoro: El nivel sonoro de los puestos de trabajo con videoterminales debe ser máximo de 65 decibeles dB, ruido que permite la concentración y comunicación verbal asertiva, por encima del nivel relacionado puede provocar discomfort.	• Ambiente Sonoro: El nivel sonoro de los puestos de trabajo con videoterminales debe ser máximo de 65 decibeles dB, ruido que permite la concentración y comunicación verbal asertiva; por encima del nivel relacionado puede provocar incomodidad, molestia o malestar.	Al parecer la palabra discomfort no existe en Español.
19	Política de Teletrabajo	Nota: En caso de que el postulante cumpla parcialmente con las condiciones contempladas anteriormente, se dará un plazo máximo de 5 días hábiles para realizar los ajustes pertinentes, en caso de no haber subsanado las recomendaciones no se otorgará la modalidad de teletrabajo.	Nota: En caso de que el postulante cumpla parcialmente con las condiciones contempladas anteriormente, se dará un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para realizar los ajustes pertinentes; en caso de no subsanar las recomendaciones formuladas en dicho término, no se otorgará la modalidad de teletrabajo.	
20	Política de Teletrabajo	Leidy Carolina Másmela Jimenez	Leidy Carolina Másmela Jiménez	
21	Política de Teletrabajo	Diana Paola Alegrías Paredes	Diana Paola Alegría Paredes	
22	Resolución de Teletrabajo			Se recomienda incorporar al proyecto de resolución los ajustes que se deriven de las observaciones que sean aceptadas en relación con el documento de Política de Teletrabajo, que apliquen.
23	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5. Días de Teletrabajo. Los días de Teletrabajo serán acordados entre el jefe inmediato y el servidor público no obstante, cuando a solicitud del jefe inmediato se requiera de la presencia del servidor público en las instalaciones de la Entidad, por necesidades del servicio, capacitaciones, reuniones de carácter laboral, actividades de bienestar laboral o de seguridad y salud en el trabajo, este deberá presentarse en el horario habitual de trabajo. Parágrafo 1. Los jefes de dependencia deben distribuir funcionalmente a los servidores públicos que soliciten la modalidad de Teletrabajo durante la semana laboral y en todo caso, deben garantizar la prestación del servicio de manera presencial en las instalaciones de la Entidad. La Programación de los turnos y sus modificaciones deberán ser reportadas al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en adelante GIT de Talento Humano, para el control y reporte ante la ARL.	Artículo 5. Días de Teletrabajo. Los días de teletrabajo serán acordados entre el jefe inmediato y el servidor público; no obstante, cuando a solicitud del jefe inmediato se requiera de la presencia del servidor público en las instalaciones de la Entidad, por necesidades del servicio, capacitaciones, reuniones de carácter laboral, actividades de bienestar laboral o de seguridad y salud en el trabajo, este deberá presentarse en el horario habitual de trabajo. Parágrafo 1. Los jefes de dependencia deben distribuir funcionalmente a los servidores públicos que soliciten la modalidad de Teletrabajo durante la semana laboral y, en todo caso, deben garantizar la prestación del servicio de manera presencial en las instalaciones de la Entidad. La Programación de los turnos y sus modificaciones deberán ser reportadas al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en adelante GIT de Talento Humano, para el control y reporte ante la ARL.	Empleo de signos de puntuación.

24	Resolución de Teletrabajo	<p>Artículo 8. Criterios de postulación. Para acceder a la modalidad de Teletrabajo el servidor público deberá cumplir los siguientes criterios:</p> <p>a. Tener una permanencia mínima de seis (6) meses en la Entidad.</p> <p>b. Contar con un porcentaje mínimo de 70% en la valoración de competencias comportamentales y concepto favorable del jefe inmediato en el formato correspondiente.</p> <p>c. Cumplir con las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, avaladas por parte de la ARL o el GIT de Talento Humano.</p> <p>d. Cumplir con las Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC, señaladas en la Política de Teletrabajo de la Entidad.</p>	<p>Artículo 8. Criterios de postulación. Para acceder a la modalidad de Teletrabajo el servidor público deberá cumplir los siguientes criterios:</p> <p>a. Tener una permanencia mínima de seis (6) meses en la Entidad.</p> <p>b. Contar con un porcentaje mínimo de 70% en la valoración de las competencias comportamentales, organizacionales y de manejo de las TIC, y concepto favorable del jefe inmediato en el formato correspondiente.</p> <p>c. Cumplir con las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, avaladas por parte de la ARL o el GIT de Talento Humano.</p> <p>d. Cumplir con las Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC señaladas en la Política de Teletrabajo de la Entidad.</p>	Coherencia con las condiciones establecidas en la Política de Teletrabajo.
25	Resolución de Teletrabajo	<p>Artículo 13. Custodia de los elementos de trabajo. En el evento en que la Entidad proporcione los equipos informáticos, el teletrabajador se compromete a hacer uso adecuado de estos, así como de las herramientas que la Entidad ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente para los fines laborales definidos por la Entidad. El teletrabajador restituirá los equipos y herramientas de trabajo entregados por la Entidad para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos y podrá ser responsable por el daño de los recursos tecnológicos en caso de que se demuestre uso indebido de éstos.</p>	<p>Artículo 13. Custodia de los elementos de trabajo. En el evento en que la Entidad proporcione los equipos informáticos, el teletrabajador se compromete a hacer uso adecuado de estos, así como de las herramientas que la Entidad ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente para los fines laborales definidos por la Entidad. El teletrabajador restituirá los equipos y herramientas de trabajo entregados por la Entidad para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos y podrá ser responsable por el daño de los recursos tecnológicos en caso de que se demuestre uso indebido de éstos.</p>	
26	Resolución de Teletrabajo	<p>Artículo 16. Evaluación del teletrabajador. Los servidores públicos a quienes se les haya autorizado la modalidad de Teletrabajo, serán evaluados por el jefe inmediato con fundamento en las normas que rigen los procesos de evaluación del desempeño y parámetros establecidos en la Entidad.</p>	<p>Artículo 16. Evaluación del teletrabajador. Los servidores públicos a quienes se les haya autorizado la modalidad de Teletrabajo serán evaluados por el jefe inmediato con fundamento en las normas que rigen los procesos de evaluación del desempeño y parámetros establecidos en la Entidad.</p>	Empleo de signos de puntuación.
27	Resolución de Teletrabajo	<p>Equipo Líder de Teletrabajo: Equipo Técnico de Teletrabajo:</p>		Si se trata de la misma instancia, se recomienda homologar el nombre de la misma en el proyecto de acto administrativo.
28	Resolución de Teletrabajo	<p>Artículo 34. Funciones del Equipo Líder de Teletrabajo. El Equipo Líder de Teletrabajo tendrá las siguientes funciones:</p> <p>a) Liderar y coordinar el proceso de implementación del Teletrabajo.</p>	<p>Artículo 34. Funciones del Equipo Líder de Teletrabajo. El Equipo Líder de Teletrabajo tendrá las siguientes funciones:</p> <p>a) Liderar y coordinar el proceso de implementación de la Política de Teletrabajo de la ANI.</p>	Adicionalmente se recomienda considerar la posibilidad de que el Equipo concéptue sobre las solicitudes de teletrabajo en la modalidad complementario que sean negadas. Esto, si jurídicamente es viable y así su concepto no sea vinculante.
29	Resolución de Teletrabajo			<p>Buenas tardes, atentamente sugiero incluir unas condiciones que regulen las condiciones para que un jefe inmediato no niegue de entrada la posibilidad porque no comparta la modalidad de teletrabajo, lo que puede suceder.</p> <p>Bajo ese esquema considero pertinente que se establezcan unas condiciones que impidan que sea subjetiva la decisión, como parámetros que si se cumplen procede la autorización</p>
30	Resolución de Teletrabajo			Artículo 3. Parágrafo: Aclarar cuales son las condiciones para que a un empleado pueda optar por la modalidad de Teletrabajo Autónomo.
31	Resolución de Teletrabajo			Artículo 5. Detallar las "necesidades del servicio" que requieren la presencia del servidor público en las instalaciones de la Entidad durante los días acordados de teletrabajo.
32	Resolución de Teletrabajo			Artículo 10. Aclarar que "las herramientas para el desarrollo de sus funciones..." serán proporcionadas por la ANI.
33	Resolución de Teletrabajo			Artículo 21. Aclarar cómo se selecciona finalmente al empleado. ¿Todos los empujados que cumplan los criterios serán seleccionados?.
34	Política de Teletrabajo			¿Quién define que un cargo puede desarrollar sus funciones por fuera de la sede de la Agencia Nacional de Infraestructura, sin necesidad de contacto físico permanente con superiores, colegas, usuarios, proveedores o entes de control y sin riesgos de seguridad para el Teletrabajador?.
35	Política de Teletrabajo			El Formato GETH-F-099 (V1) "Valoración competencias para el Teletrabajo" no se encuentra en la intranet de la entidad, por lo que no se puede comentar sobre este.
36	Política de Teletrabajo			¿Qué pasa cuando varias de las competencias comportamentales definidas para la postulación no hacen parte de los compromisos laborales concertados con el Jefe inmediato?
37	Política de Teletrabajo	<p>• Conexión a Internet. El Teletrabajador debe disponer de una conexión Internet con una capacidad 30 Mbps o superior, se debe asegurar una comunicación de calidad que no se vea afectada por factores propios de su entorno como: número de usuarios y servicios habitualmente consumidos en su lugar de teletrabajo.</p>		<p>En la resolución No. 1042 del 01 de agosto de 2022 se establece en el Artículo 13 lo siguiente:</p> <p>"[...] El Teletrabajador debe disponer de una conexión a Internet con una capacidad 10 Mbps o superior. (...)"</p> <p>¿Cuál es el motivo para que en menos de un año se considere necesario aumentar en un 300% la velocidad del internet mínimo requerido? ¿Existe algún estudio o análisis que soporte este cambio?</p>
38	Política de Teletrabajo	<p>Acceso a los servicios tecnológicos. El teletrabajador que necesite acceder a servicios que no estén expuestos en internet,</p>		¿Cuáles serían este tipo de servicios de la ANI? Se sugiere incluir un ejemplo de ellos.
39	Política de Teletrabajo	<p>podrá manifestarlo al correo Copasst20212023@ani.gov.co.</p>		¿Este correo electrónico sigue siendo vigente para el actual periodo?
40	Política de Teletrabajo	<p>Silla: debe contar con cinco puntos de apoyo,</p>		¿Cuáles serían estos cinco (5) puntos de apoyo? Se sugiere aclararlos y detallarlos en el texto.
41	Política de Teletrabajo	<p>Teclado y mouse: Estos elementos son de uso obligatorio cuando se trabaje desde un computador portátil,</p>		¿Se puede entender que el teclado y el mouse externos son parte de los equipos de cómputo que debe suministrar la entidad?
42	Política de Teletrabajo	<p>Monitor: El monitor debe ajustarse a una altura y distancia considerable siempre conservando el ángulo visual.</p>		¿Es necesario contar con un monitor externo si se tiene un portátil como equipo de cómputo asignado por la entidad? Esto debido a que en las mismas instalaciones de la ANI es difícil que le asignen a uno un monitor externo.
43	Política de Teletrabajo	<p>Ambiente Sonoro: El nivel sonoro de los puestos de trabajo con video terminales debe ser máximo de 65 decibeles dB, ruido</p>		<p>¿Cuáles son los puestos de trabajo con video terminales? ¿Qué características tienen este tipo de puestos de trabajo?</p> <p>En ciertas horas, en las oficinas de la ANI se podrían medir valores superiores a los 65 dbA. ¿Por qué tendría entonces que ser menor en el lugar destinados al teletrabajo?</p>
44	Política de Teletrabajo	<p>Elementos de emergencias: el lugar destinado para teletrabajar debe contar con un botiquín de primeros auxilios tipo A y con un extintor multipropósito ABC mínimo de 10 libras, el cual debe cumplir con los mantenimientos anuales.</p>		¿Por qué se hace exigible un botiquín de primeros auxilios y un extintor? ¿El extinto puede ubicarse dentro del piso correspondiente en el edificio del lugar destinado para teletrabajar?
45	Resolución de Teletrabajo	<p>1. En el parágrafo 2 del artículo 5 se indica lo siguiente: Parágrafo 2. Los días de teletrabajo seleccionados podrán ser modificados previa solicitud al GIT de Talento Humano mediante memorando del jefe inmediato.</p>	<p>Parágrafo 2. Los días de teletrabajo seleccionados podrán ser modificados previo acuerdo entre el teletrabajador y el jefe inmediato, quienes formalizarán la solicitud al GIT de Talento Humano mediante memorando firmado por estos.</p>	Se recomienda que la redacción del parágrafo no deje en manos del jefe inmediato la modificación a discrecionalidad de los días de teletrabajo, sino que, en su lugar, la modificación de los días de teletrabajo debe ser previamente acordada entre el teletrabajador y el jefe inmediato. Se propone la siguiente redacción para este parágrafo:

46	Resolución de Teletrabajo	2.En el artículo 25 del proyecto se establece lo siguiente: Artículo 25. Duración. La duración de la modalidad de teletrabajo para el servidor público es por el término máximo de un (1) año contado a partir de la comunicación de la resolución que la confiere		Lo anterior implica que en atención al artículo 20 del proyecto, los teletrabajadores tendrán que postularse cada año para continuar en la modalidad de teletrabajo, lo que genera un desgaste para el GIT de Talento Humano, para el teletrabajador y para el jefe inmediato, al tener que realizar la convocatoria, la postulación y la aprobación anual del teletrabajo. Se recomienda no incluir en la resolución un término anual para el teletrabajo, y en su lugar, mantener lo que está previsto en los artículos 28 y 29 del proyecto sobre la reversibilidad y el retiro de un trabajador de la modalidad de teletrabajo, mecanismos estos que directamente permiten controlar la duración de la modalidad de teletrabajo otorgada a un servidor público.
47	Resolución de Teletrabajo	Numeral 5 del literal a) del artículo 29 5.Por no cumplir con los compromisos acordados con el jefe inmediato.	"Por no cumplir con los compromisos acordados con el jefe inmediato sin justa causa, o por irresponsabilidad o negligencia del teletrabajador debidamente soportada". O Retiro del numeral porque adicional a lo dicho, téngase en cuenta que el numeral 1 del literal a) del mismo artículo 28 del proyecto, dispone que el jefe inmediato puede solicitar el retiro de la modalidad de teletrabajo de un servidor público. Por incumplimiento de las obligaciones por parte del teletrabajador, estipuladas en el artículo 18 de la presente resolución, obligaciones dentro de las que se cuenta la estipulada en el literal n) del artículo 18, correspondiente a: Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperadas, misma obligación que incluye sin lugar a dudas, la obligación del teletrabajador de cumplir los compromisos acordados con el jefe inmediato, con la calidad y oportunidad esperadas, con lo que debiera evaluarse, en el mejor de los casos, el retiro del numeral 5 del literal a) del artículo 29 del proyecto, por resultar discrecional e innecesario.	El numeral 5 del literal a) del artículo 29 del proyecto, dispone la posibilidad para que el jefe inmediato del teletrabajador solicite al GIT de Talento Humano el retiro del teletrabajador de dicha modalidad. Por no cumplir con los compromisos acordados con el jefe inmediato, opción discrecional que podría generar malos entendidos entre el jefe inmediato, el teletrabajador y el líder de teletrabajo de la ANI, situaciones que podrían afectar las relaciones laborales y la implementación del teletrabajo en la Agencia, en aquellos eventos en los que el teletrabajador incumpla un compromiso adquirido con el jefe inmediato, con justa causa, esto es que, el incumplimiento se dio por una situación ajena a la voluntad del teletrabajador.
48	Resolución de Teletrabajo	Literal e) del artículo 29 dispone la posibilidad del retiro de la modalidad de teletrabajo de un servidor público. Por cambio del domicilio que se indicó como lugar donde se realizarían las actividades de teletrabajo, aspecto que resulta contradictorio con lo establecido en el literal b) del artículo 27,	"Por omisión del teletrabajador de reportar al GIT de Talento Humano el cambio del domicilio que indicó inicialmente como lugar donde se realizarían las actividades de teletrabajo, dentro de los 15 días posteriores a la mudanza, evento este en el que operará la suspensión temporal de la modalidad de teletrabajo, por cambio de domicilio, hasta tanto se realice la visita por parte de la ARL o inspección por el profesional en Seguridad y Salud en el trabajo"	dispone la posibilidad del retiro de la modalidad de teletrabajo de un servidor público. Por cambio del domicilio que se indicó como lugar donde se realizarían las actividades de teletrabajo, aspecto que resulta contradictorio con lo establecido en el literal b) del artículo 27, que dispone la posibilidad de suspender temporalmente la modalidad de teletrabajo. Por cambio de domicilio hasta tanto se realice la visita por parte de la ARL o inspección por el profesional en Seguridad y Salud en el trabajo que permita verificar las condiciones mínimas para desarrollar las actividades en la modalidad de teletrabajo. Tal contradicción obliga a retirar el numeral 5 del literal a) del artículo 29 del proyecto, por cuanto la situación allí descrita genera una suspensión de la modalidad de teletrabajo, y no el retiro de tal modalidad. Si se quisiera mantener el literal e) del artículo 29 del proyecto, se recomienda ajustarlo como se escribe en texto propuesto
49	Resolución de Teletrabajo	Literal f) del artículo 29. dispone la posibilidad del retiro de la modalidad de teletrabajo de un servidor público "Por traslado a otra dependencia, reubicación, nuevo nombramiento, pérdida del cargo, asignación de funciones que no sean ejecutables en la modalidad de teletrabajo o alguna situación administrativa que implique un cambio de empleo o de funciones. e) Traslado a otra dependencia, reubicación, nuevo nombramiento, pérdida del cargo, asignación de funciones que no sean ejecutables en la modalidad de teletrabajo o alguna situación administrativa que implique un cambio de empleo o de funciones.	"Por traslado a otra dependencia, reubicación, nuevo nombramiento, pérdida del cargo, asignación de funciones que no sean ejecutables en la modalidad de teletrabajo o alguna situación administrativa que implique un cambio de empleo o de funciones. Previo al traslado del teletrabajador a otra dependencia, reubicación de su empleo, nombramiento en un nuevo empleo o retorno a su empleo anterior, el GIT de Talento Humano realizarán las gestiones necesarias para lograr que el nuevo empleo del teletrabajador se adopte a la modalidad de teletrabajo. En caso tal que las funciones del nuevo empleo no sean ejecutables mediante la modalidad de teletrabajo, operará de forma inmediata el retiro del servidor público de la modalidad de teletrabajo"	En defensa y garantía del teletrabajo como una política pública con la que el estado pretende promover y regular la modalidad de teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), e incrementar los niveles de productividad, generar ciudades más sostenibles, promover la inclusión laboral, mejorar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos, trabajadores y servidores y fortalecer el uso efectivo de las TIC (Ver Ley 1221 de 2008 y Decreto 1227 de 2022), se recomienda que esta causal del retiro del teletrabajo sea replanteada de la siguiente manera, en procura de lograr que el nuevo empleo del teletrabajador, se adapte a las condiciones de teletrabajo:
50	Resolución de Teletrabajo	En el artículo 8, literal b, se establece: "Contar con un porcentaje mínimo de 70% en la valoración de competencias comportamentales y concepto favorable del jefe inmediato en el formato correspondiente".		No entiendo a que se refiere porque en la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL los COMPROMISOS COMPORTAMENTALES sólo tienen un valor el 15%, entonces, ¿de dónde sale el 70%? Por favor, aclarar el tema.
51				Hay muchos aspectos en la Resolución que se dejan bajo la discrecionalidad del jefe o superior inmediato, esto se puede presentar para malos entendidos en aquellos casos en los que las relaciones sean tensas por razones ajenas al cumplimiento efectivo de las funciones (obstinación, no apoyar el teletrabajo, asuntos que se trasladan a la persona, malos entendidos, falta de comunicación, relaciones laborales con rupturas), que no tendrían nada que ver con irresponsabilidad o negligencia del servidor público, lo que le podría negar la oportunidad al funcionario de acceder al acuerdo de voluntades de teletrabajo.
52	Resolución de Teletrabajo	Capítulo IV, Artículo 20: "... Esta convocatoria se realizará como mínimo una vez (1) al año y será comunicada por los canales de comunicación interna que disponga la Entidad."		Se sugiere especificar en qué mes del año y dejar claro que si se presentan solicitudes por fuera del marco de tiempo establecido, se podrán convocar reuniones extraordinarias, para poder dar oportunidad a aquellos que por diferentes motivos deban hacer su solicitud por fuera del mes o tiempos determinados para la convocatoria.
53	Resolución de Teletrabajo	Artículo 3: Modalidad: "... la cual consiste en que el servidor público podrá teletrabajar dos (2) o tres (3) días a la semana desde el domicilio que indicó en el formato preestablecido y los otros días en las instalaciones de la Agencia."		Se sugiere aclarar que no existiría inconveniente para los casos en que los servidores lo soliciten 3 días, ¿es a discreción del jefe inmediato el que se otorguen 2 cuando por ejemplo se solicitaron 3? (Bajo qué criterio un jefe inmediato puede sustentar que otorga 2 y no 3 aunque se cumplan los requisitos? ¿qué se puede considerar específicamente una necesidad de servicio para los perfiles que desempeñamos?
54	Resolución de Teletrabajo	Parágrafo de ese artículo: "De manera excepcional se adopta la modalidad de Teletrabajo Autónomo, el cual consiste que las personas trabajen en el domicilio y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. Esta modalidad deberá ser revisada y recomendada por el Equipo Líder de Teletrabajo."		¿Cuáles son las situaciones especiales, características y demás aspectos para considerar el teletrabajo como autónomo?, ¿se supondría que sería para aquellos casos de funcionarios con hijos menores, con discapacidades, cuidadores de adultos mayores, que tengan su familia en otra ciudad, etc?
55	Resolución de Teletrabajo	Artículo 6: "El jefe inmediato será el responsable del control de la jornada laboral de los servidores públicos a su cargo, tanto en las instalaciones de la Entidad como en el sitio autorizado para teletrabajar y realizar seguimiento para que la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo sea dedicado al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales."		Esto es un aspecto bastante subjetivo y debe ser debida y correctamente soportado, ¿Cómo sustenta de forma objetiva un jefe que está controlando de forma correcta la jornada de teletrabajo y el seguimiento a la totalidad del tiempo? Si el superior inmediato expone que el funcionario no está cumpliendo, ¿entonces se volvería esto una situación de la palabra del jefe contra la del funcionario? ¿cómo puede decirse que se mide la dedicación al desempeño de las funciones? ¿cuáles evidencias son válidas, si se prueba que se está trabajando y atendiendo las funciones, pero para un jefe esas no son las que según su criterio considera válidas, se vuelve un círculo vicioso que puede obstaculizarle el teletrabajo a un funcionario?

56	Resolución de Teletrabajo	Capítulo II Artículo 8: Criterios de postulación: "... Contar con un porcentaje mínimo de 70% en la valoración de competencias comportamentales y concepto favorable del jefe inmediato en el formato correspondiente."		<p>¿Quiere decir que adicional a las concertadas en la evaluación de desempeño, se debería diligenciar aparte el Formato «GETH-F-099 Valoración Competencias para el Teletrabajo»? </p> <p>Hay que tener en cuenta por favor que no necesariamente las competencias de las que habla el formato que deberán ser evaluadas, se concertan en la evaluación de desempeño.</p> <p>Así las cosas, ¿se evaluarán cada una de las competencias y una a una sus conductas asociadas, aparte de lo que se concertó en la evaluación del desempeño? ¿Sería una evaluación adicional?</p> <p>Adicional a ello dice la norma: "... y concepto favorable del jefe inmediato en el formato correspondiente", ¿eso quiere decir que adicional a lo anterior, además debe haber un concepto favorable del superior inmediato?</p> <p>Sería relevante y se sugiere respetuosamente tener en cuenta lo que expongo en el punto 0.</p>
57	Resolución de Teletrabajo	Artículo 18. Obligaciones del Teletrabajador. "... c. Asistir a las instalaciones de la Entidad cuando sea requerido por el jefe inmediato o para participar de alguna de las actividades promovidas por la Entidad aún en días conferidos para teletrabajar."		Se sugiere manifestar la antelación con la cual se daría aviso.
58	Resolución de Teletrabajo	Artículo 19. Obligaciones de la Agencia Nacional de Infraestructura. La Agencia Nacional de Infraestructura tendrá las siguientes obligaciones: A través del jefe inmediato: "Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen."		Se sugiere acotarse más, para que en realidad se garantice, por lo general en la modalidad de teletrabajo se trabajan muchas más horas que en la jornada presencial, se crea una especie de acuerdo tácito (que no es bilateral) al respecto de estar atendiendo los mensajes que lleguen por todos los medios y eso impide que se genere una verdadera desconexión, no hay una desconexión en la vida real.
59	Resolución de Teletrabajo	Capítulo V. Artículo 25. Duración: "La duración de la modalidad de teletrabajo para el servidor público es por el término máximo de un (1) año contado a partir de la comunicación de la resolución que la confiere. Lo anterior, sin perjuicio de la terminación anticipada, cuando ocurra alguna de las causales de retiro o reversibilidad establecidas en la presente Resolución. Vencido el plazo para el desarrollo del teletrabajo en la modalidad autónoma o suplementaria, el funcionario deberá reintegrarse a laborar de forma presencial en las instalaciones de la Entidad."		Se sugiere establecer que se puede renovar y que podría ser automáticamente para evitar desgastes administrativos, siempre y cuando se conserven las condiciones y se manifieste con una antelación que indique la voluntad de continuar y de la entidad de seguirla concediendo.
60	Resolución de Teletrabajo	Artículo 27. "... suspensión..." "a. por encargo en otro empleo"		Se sugiere establecer que si en el área a la que se llega, las funciones son teletrabajables, se podrá acceder al beneficio atendiendo el procedimiento establecido.
61	Resolución de Teletrabajo	"b. Por cambio de domicilio hasta tanto se realice la visita por parte de la ARL o inspección por el profesional en Seguridad y Salud en el trabajo que permita verificar las condiciones mínimas para desarrollar las actividades en la modalidad de teletrabajo."		Se sugiere establecer un tiempo para poder informar con una antelación y que se pueda de nuevo surtir lo pertinente con SST y modificar la Resolución, sin que implique que se pierda el beneficio
62	Resolución de Teletrabajo	Artículo 35. Sesión del Equipo Líder de Teletrabajo. "El Equipo Líder de Teletrabajo se reunirá de manera ordinaria dos (2) veces al año, y de forma extraordinaria cuando se requiera, a solicitud del líder del equipo de teletrabajo en conferencia virtual o presencial."		Se sugiere establecer los meses del año en los que se harán las reuniones.
63	Resolución de Teletrabajo			Para el caso en el que se presente un accidente en el sitio en el que se teletrabaja, ¿se deberá reportar conforme los protocolos conocidos y se sigue todo el procedimiento para garantizar atención y seguimiento tal cual si sucediera en la Oficina?
64	Resolución de Teletrabajo			Se indica que se puede modificar los días de teletrabajo previo envío de Memorando, ¿se formaliza modificando la resolución o a través de una comunicación de la Oficina de Talento Humano y con eso sería suficiente?
65	Resolución de Teletrabajo			<p>1. Se sugiere que el estudio de la posibilidad de otorgar teletrabajo se realice independiente que la Entidad realice convocatoria de teletrabajo.</p> <p>Es decir, por ejemplo, que una vez cumplidos los requisitos pueda el trabajador de manera individual y sin que medie convocatoria, solicitar teletrabajo y no deba esperar varios meses para solicitar el teletrabajo.</p> <p>Lo que administrativamente la Entidad puede hacer es someter al análisis a varias solicitudes que se presenten en un tiempo determinado, y no sujetarlo a que al menos una (1) vez al año haya una convocatoria.</p> <p>En este sentido, podría incorporarse un artículo relativo a las ETAPAS DEL PROCESO PARA ACCEDER A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO indicando que una vez el servidor diligencie los formatos a que haya lugar, Talento Humano realice el estudio de la solicitud dentro de un tiempo fijado en la resolución y emita respuesta al interesado.</p>
66	Resolución de Teletrabajo			2. No es claro de qué depende el otorgamiento de 2 o 3 días de Teletrabajo, est porque de manera objetiva no se establece criterio diferencial para que se otorguen 2 o 3 días, pudiendo ser discrecional el otorgamiento de días para un grupo similar de servidores.
67	Resolución de Teletrabajo			3. No se indica cómo se realiza la renovación del teletrabajo en el evento que transcurra el tiempo otorgado inicialmente y antes de su vencimiento.
68	Resolución de Teletrabajo			4. Favor corregir numeración en el artículo 19, porque es consecutiva.
69	Política de Teletrabajo			no se indica qué es la plataforma SINFAD y cuáles capacitaciones para manejo de dicha plataforma hay.
70	Política de Teletrabajo			Establecer en la política de teletrabajo la responsabilidad del teletrabajador de garantizar el acceso de internet incluso móvil, esto debido a si hay cortes de luz en su domicilio pueda utilizar modem o datos de su celular.
71	Resolución de Teletrabajo	El artículo 20 Convocatoria, menciona que "el GIT de Talento Humano informará la fecha de apertura y cierre de la convocatoria. Esta convocatoria se realizará como mínimo una vez (1) al año y será comunicada por los canales de comunicación interna que disponga la Entidad".		<p>Considero importante que los funcionarios de la ANI puedan acceder en cualquier momento a la modalidad de teletrabajo, es decir, si un funcionario para el momento de la convocatoria no cumple con la totalidad de requisitos debe esperar un año hasta que realicen una nueva convocatoria, lo cual podría ser perjudicial para el funcionario, ya que muchas veces el teletrabajo se requiere para equilibrar la vida personal con la laboral, existen situaciones familiares que suceden de un momento a otro y que requieren de nuestra presencia en el hogar, sin que esto signifique descuidar nuestro trabajo.</p> <p>De acuerdo con lo anterior pongo a su consideración la flexibilidad para ingresar a la modalidad de teletrabajo, es decir, que no necesariamente tengamos que esperar un año hasta la próxima convocatoria, si no que en cualquier momento los funcionarios podamos realizar la solicitud para teletrabajar.</p>

72	Resolución de Teletrabajo			<p>1. En el artículo 25 no debe fijar como duración del teletrabajo 1 año, deb considerarse dejar una duración indefinida dado que para eso se estipula la figura de la reversibilidad o terminación teniendo en cuenta las causales definidas en la resolución.</p> <p>Considero que es un despropósito estar renovando cada año el acceso a esta modalidad de trabajo, se incurre en un desgaste administrativo.</p> <p>No veo inconveniente en que se deje de manera indefinida supeditada a la terminación o reversibilidad voluntaria o a solicitud de parte bajo los criterios de cumplimiento.</p> <p>Bastará con el seguimiento y controles que hagan los funcionarios, superiores y jefes inmediatos para el cumplimiento de las condiciones planteadas para el teletrabajo.</p> <p>Si no se cumplen las condiciones por parte del funcionario se puede revertir o terminar, pero no cada año estar renovando, se debe presumir la buena fe y el cumplimiento del servidor para que se prolongue en el tiempo bajo las mismas condiciones de aprobación.</p>
73	Resolución de Teletrabajo	Artículo 14.	<p>1. Con relación al Artículo 14., adicionaría lo siguiente, que lo resalto e color rojo:</p> <p>Artículo 14. Riesgos laborales. El teletrabajador autorizará a la Administradora de Riesgos Laborales, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y/o el GIT de Talento Humano para realizar visitas periódicas programadas entre la entidad y el teletrabajador a su domicilio, con el fin de verificar que el lugar de trabajo cumpla con los parámetros adecuados para labores de oficina.</p>	
74	Resolución de Teletrabajo	Artículo 20. Convocatoria		<p>2. Con relación al Artículo 20. Convocatoria, debería realizarse convocatoria por l menos dos (2) veces al año, de manera que, las personas que por diferentes circunstancias no se pudieron postular en la primera convocatoria realizada por la entidad en la vigencia, lo pueda hacer en la segunda convocatoria; lo anterior, con el fin de que ningún servidor publico de la ANI, pierda la posibilidad de ser teletrabajador.</p>
75	Resolución de Teletrabajo			<p>3. Si bien estoy de acuerdo con el principio de igualdad, considero que sí se deberi considerar, que exista alguna prelación o priorización de las solicitudes, en las siguientes situaciones:</p> <p>i. Servidores públicos que presenten enfermedad catastrófica, algún tipo de discapacidad, movilidad reducida o condición médica certificada.</p> <p>ii. Servidores públicos que tengan padres adultos mayores y/o hermanos y/o hijos en condición de discapacidad.</p> <p>iii. Madres o padres con hijos en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años que convivan con el servidor público).</p> <p>iv. Mujeres lactantes o gestantes.</p> <p>v. Servidores públicos que manifiesten la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.</p> <p>vi. Servidores públicos que vivan fuera del casco urbano de la ciudad de Bogotá.</p> <p>Lo anterior, en razón a que no se puede desconocer, que existen necesidades de algunos funcionarios, que priman por encima de otros, por las condiciones de vida en la que se encuentran, que por dar solo un ejemplo, y en mi caso, soy madre de un niño en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años), que tiene unos derechos constitucionales del menor, que considero que la entidad debe proteger y velar por ellos.</p>
76	Resolución de Teletrabajo	4. En el Artículo 29. Retiro de la modalidad de Teletrabajo, en el numeral f), inclú lo siguiente: f) Traslado a otra dependencia, reubicación, nuevo nombramiento, pérdida d cargo, asignación de funciones que no sean ejecutables en la modalidad de teletrabajo o alguna situación administrativa que implique un cambio de empleo o de funciones. (Subrayado fuera de texto)		<p>Con relación al texto subrayado Considero que esta causa, debería estar en el Artículo 27. Otras causales de suspensión temporal de la modalidad de Teletrabajo, en razón a que la asignación de funciones es temporal y no definitiva, por lo que se debería suspender por el término de la asignación, y no retirar al servidor público de la modalidad de teletrabajo; y con lo relacionado a alguna situación administrativa, se debería también suspender, mientras se evalúa, si el cambio de empleo o de funciones son teletrabajables o no.</p>
77	Resolución de Teletrabajo			<p>Se considera procede incluir las situaciones particulares que se proceden a señalar, como situaciones prioritarias que constituye medida dirigida a favores a determinadas personas o grupos, bien para eliminar o reducir las desigualdades, pues eliminarlas es desconocer todo el avance jurídico en acciones afirmativas, y colocar en situación de igualdad a quienes en realidad no cuentan con esas condiciones.</p> <p>Priorizará la inclusión de aquellos que se encuentren en las siguientes situaciones:</p> <p>a. Personas con discapacidad, movilidad reducida, enfermedades catastróficas.</p> <p>b. Cuidadores y cuidadoras, en especial de hijos o padres con discapacidad que requieran su presencia.</p> <p>c. Mujeres en estado de gestación.</p> <p>d. Personas con hijos en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años).</p> <p>e. Madre o padre cabeza de familia.</p> <p>f. Población víctima del conflicto armado.</p> <p>g. Residentes en zonas rurales apartadas.</p> <p>h. Servidores en plan de retiro.</p> <p>i. Personas que se encuentren estudiando.</p> <p>j. Población de adultos mayores.</p> <p>Ahora bien, señalando que los criterios de prioridad no excluyen la participación de los demás servidores públicos que cumplan los requisitos y que voluntariamente se quieran beneficiar de la modalidad laboral.</p>
78	Resolución de Teletrabajo	artículo 20		<p>2. En relación con el artículo 20 Convocatoria, se prone esta establecer com mínimo dos (2) convocatorias anuales, para garantizar el acceso de los servidores públicos a este beneficio, y adicionalmente agregar: que se debe mantener abierta la opción para que, en cualquier momento, los interesados puedan postular su participación, toda vez que limitar la posibilidad de acceder a la política pública de teletrabajo.</p>
79	Resolución de Teletrabajo	Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente reglamentación aplica para todos los servidores públicos que laboran en la Agencia Nacional de Infraestructura, que voluntariamente soliciten y se les confiera la modalidad de Teletrabajo a través de resolución, previo concepto favorable del jefe inmediato y el cumplimiento de los criterios, condiciones y directrices establecidas en la presente resolución.		<p>El jefe inmediato emitirá un concepto, entonces es discrecional del jefe otorgar o postular al funcionario para teletrabajar? Preocupa que el Jefe determine no dar la opción del teletrabajo por razones ajenas al servicio, de carácter subjetivo.</p>

80	Resolución de Teletrabajo	Parágrafo del artículo 3 Parágrafo. De manera excepcional se adopta la modalidad de Teletrabajo Autónomo, el cual consiste que las personas trabajen en el domicilio y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. Esta modalidad deberá ser revisada y recomendada por el Equipo Líder de Teletrabajo.		Para casos particulares o de manera general, pareciera como quedar en espera para su implementación
81	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5. Días de Teletrabajo. Los días de Teletrabajo serán acordados entre el jefe inmediato y el servidor público no obstante, cuando a solicitud del jefe inmediato se requiera de la presencia del servidor público en las instalaciones de la Entidad, por necesidades del servicio, capacitaciones, reuniones de carácter laboral, actividades de bienestar laboral o de seguridad y salud en el trabajo, este deberá presentarse en el horario habitual de trabajo.		Esa solicitud en mi opinión debería tener un término razonable, ya que queda muy abierta, podría darse el caso de que se le llame el mismo día, se recomienda por lo menos informar con un día de anticipación
82	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5. Parágrafo 1. Los jefes de dependencia deben distribuir funcionalmente a los servidores públicos que soliciten la modalidad de Teletrabajo durante la semana laboral y en todo caso, deben garantizar la prestación del servicio de manera presencial en las instalaciones de la Entidad. La Programación de los turnos y sus modificaciones deberán ser reportadas al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en adelante GIT de Talento Humano, para el control y reporte ante la ARL.		Si estamos hablando de teletrabajo, porqué insistimos en la presencialidad. Existen áreas que solo es un funcionario de planta, en este caso y bajo esta lógica no podría optar por esta opción
83	Resolución de Teletrabajo	Artículo 19. 3. Informar al teletrabajador cuando se requiera su asistencia presencial o virtual a las reuniones y/o actividades programadas y urgentes, de manera previa a estas.		DENTRO DE UN PLAZO RAZONABLE
84	Resolución de Teletrabajo	Artículo 25. Duración. La duración de la modalidad de teletrabajo para el servidor público es por el término máximo de un (1) año contado a partir de la comunicación de la resolución que la confiere. Lo anterior, sin perjuicio de la terminación anticipada...		El limitar al teletrabajo a un año, sin posibilidad de prórroga automática, previa validación genera un riesgo en cuanto a que una vez vencido el plazo otorgado para teletrabajar debamos volver a la presencialidad con los traumatismos que ello conlleva, la idea es que esta modalidad en el futuro próximo se normalice y que sea la regla y no la excepción.
85	Resolución de Teletrabajo	Artículo 27. b. Por cambio de domicilio hasta tanto se realice la visita por parte de la ARL o inspección por el profesional en Seguridad y Salud en el trabajo que permita verificar las condiciones mínimas para desarrollar las actividades en la modalidad de teletrabajo.		Considero que se debería mantener aún en cambio de domicilio, otorgando un término prudencial entre quince días y un mes de preaviso para poder validar el nuevo sitio y que no se genere esa ruptura en el desarrollo de las labores a través de esta modalidad
86	Resolución de Teletrabajo	c. Por necesidades del servicio, que ameniten la presencia del Teletrabajador en las instalaciones de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI.		A criterio del quién? Del Jefe? Se recomienda que esta causal sea previamente validada por el equipo líder o alguna otra instancia distinta al jefe, preocupa que el jefe utilice esta facultad como forma de presión sobre determinados funcionarios, sino se reglamenta adecuadamente este tema
87	Resolución de Teletrabajo	Artículo 28. Artículo 28. Condición de reversibilidad. El jefe inmediato o el Teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, es decir, la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de labores presenciales en la Entidad, el cual operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas el GIT de Talento Humano, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.		ESTO ME PARECE BIEN A PROPÓSITO DE LA OBSERVACIÓN ANTERIOR
88	Resolución de Teletrabajo	Artículo 29. Retiro de la modalidad de Teletrabajo e) Por cambio del domicilio que se indicó como lugar donde se realizarán las actividades de teletrabajo.		Favor reconsiderar esta causal, y buscar una solución más acorde a la circunstancia que facilite ese traslado sin la pérdida de esta posibilidad laboral
89	Resolución de Teletrabajo	Artículo 36. Adopción de política, procedimiento y formatos. Para la gestión del Teletrabajo, la entidad adoptará la política, el procedimiento y formatos correspondientes.		Ya los tenemos, en caso contrario preocupa que esa implementación retrase la aplicación efectiva del teletrabajo
90	Política de Teletrabajo	En caso que el equipo de computo sea aportado por el teletrabajador, el antivirus será suministrado por la ANI?		
91	Resolución de Teletrabajo			Artículo 5. Días de teletrabajo. En caso que, por necesidades del servicio se requiera la presencia del trabajador el día autorizado en teletrabajo, debería permitirse que se pueda acordar con el jefe inmediato, el teletrabajo en un día de la misma semana.
92	Resolución de Teletrabajo			Artículo 20. Convocatoria. Se solicita que no sea solo una vez al año, en razón a la movilidad en el ingreso del personal. Puede que no cumpla con los 6 meses requeridos para presentarse cuando abran la convocatoria, y tendría que esperarse un año, para poder hacer la solicitud. Debería dejarse abierto, es decir, cuando el trabajador cumpla los 6 meses de antigüedad, pueda hacer solicitud de teletrabajo.
93	Resolución de Teletrabajo			Artículo 25. Duración. Podría considerarse que el teletrabajo sea prorrogable, siempre y cuando se cumplan las condiciones para ello, situación que deberá verificarse antes de cumplir el término para que pueda prorrogarse la condición de teletrabajo en acto administrativo que se emita para el efecto.
94	Resolución de Teletrabajo	Artículo 2. Ambito de aplicación		Preguntas: ¿a todos los trabajadores de un GIT, o de una gerencia que soliciten el teletrabajo se les concederá? Por qué razones un jefe inmediato podría negar la solicitud de teletrabajo que realice un servidor público? Qué recursos en el ámbito administrativo podría interponer el servidor público que se le niegue una solicitud? Formalidad: Se debe especificar que la respuesta del jefe, a la solicitud de teletrabajo, deberá hacerse por escrito y en caso de negarse o de no aceptar el número de días solicitado deberá motivarse/fundamentarse. Teniendo en cuenta lo mencionado en el parágrafo que es un derecho, ante iguales solicitudes de varios trabajadores que cumplan con los requisitos, puede tener respuestas diferentes? Cuáles serían las causales? Solicitud: se debe limitar al máximo la discrecionalidad del jefe inmediato
95	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5. Días de Teletrabajo		Pregunta: ¿ante solicitudes iguales (por ejm. de 3 días de teletrabajo) puede un jefe inmediato conceder a unas personas 2 días y a otras 3, cumpliendo todas con los mismos requisitos y por qué causales?
96	Resolución de Teletrabajo	Artículo 7. Desconexión Laboral		Tengo preocupación por este artículo, ya que es una práctica en el GIT SOCIAL el estar solicitando respuestas, gestiones, presentaciones, oficios, etc. fuera del horario de trabajo y en fines de semana y días festivos. Qué medida adopta el GIT de Talento Humano, para que esto no ocurra (en modalidad de teletrabajo o no)? Siento algo de temor que ante una negación a realizar una actividad fuera del horario laboral, el jefe inmediato revoque la autorización de teletrabajar.
97	Resolución de Teletrabajo	Artículo 8. Criterios de postulación.		Ante el criterio de postulación literal b "Contar con un porcentaje mínimo de 70% en la valoración de competencias comportamentales y concepto favorable del jefe inmediato en el formato correspondiente" a cuáles competencias comportamentales se refiere? Dado que no todos pactamos en los compromisos las mismas competencias, y éstas se pactan de acuerdo con los niveles jerárquicos y las funciones que se desempeñan. En cuanto a los literales c y d, deben quedar expresamente descritos, cuáles son las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y cuáles

98	Resolución de Teletrabajo	Artículo 10. Bienes Informáticos		A mi parecer hay una contradicción entre lo que se registra en el artículo y lo mencionado en el párrafo; ya que en el artículo menciona que el servidor público podrá contar con : ... "asi como el servicio de mantenimiento preventivo, correctivo y las actividades de soporte técnico y tecnológico requerido" Y en el párrafo menciona:" De común acuerdo entre la Entidad y el servidor público, podrá pactarse que este último utilice sus propias herramientas para el desarrollo de sus funciones en el lugar de Teletrabajo, asumiendo los costos de energía eléctrica, conexión a internet, mantenimiento de equipos, entre otros. En ningún caso la Entidad realizará mantenimiento preventivo o actualizaciones de software a equipos de propiedad de particulares
99	Resolución de Teletrabajo	Artículo 19. Obligaciones de la Agencia Nacional de Infraestructura		Numeral 8 : si yo tengo un computador de mesa en las instalaciones de la ANI, puedo contar con un computador portátil en mi lugar de teletrabajo?
100	Resolución de Teletrabajo	Artículo 27. Otras causales de suspensión temporal de la modalidad de Teletrabajo:		Considero que se deben incluir, por razones propias del desempeño de sus funciones, como por ejemplo: comisiones, vacaciones, incapacidad, licencias, permisos, etc..
101	Resolución de Teletrabajo	Artículo 29. Retiro de la modalidad de Teletrabajo		Considero que para las causales establecidas en los numerales 1 a 5 del literal a, deben estar debidamente soportadas documentalmente.
102	Resolución de Teletrabajo	Artículo 34. Funciones del Equipo Líder de Teletrabajo .literal e		e) Evaluar los resultados del Teletrabajo en la entidad y rendir informes ante la Presidencia., complementar con: y demás instancias, entidades, organismos que lo soliciten Incluir otro literal: Velar por que la concesión del número de días en la modalidad de teletrabajo, por parte del jefe inmediato, se dé en condiciones de imparcialidad y objetividad, que garantice el trato igualitario a los servidores públicos que solicitan esta modalidad de teletrabajo.
103	Política de Teletrabajo			El equipo debe tener el antivirus oficial de la Entidad. Si el equipo es personal, la entidad está obligada a suministrar el antivirus? A efectos de las convocatorias, se debería ampliar el número de convocatorias, ya que si se hace una sola vez al año..el servidor público puede estar en vacaciones, licencia, etc. y no podría solicitar esta modalidad de trabajo.
104	Resolución de Teletrabajo	Que el Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 5 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 1227 de 2022 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", establezca las condiciones laborales especiales del Teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrollen en el sector público y privado en relación de dependencia.	Que el Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 5 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 1227 de 2022 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", establezca las condiciones laborales especiales del Teletrabajo que regirán las relaciones	
105	Resolución de Teletrabajo	Inclusión de los considerandos propuestos en la siguiente columna y después del siguiente considerando: Que el artículo 19 del Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.11 del Decreto 1072 de 2015, estableció que «De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, los servidores de carrera administrativa y en período de prueba serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el presente Acuerdo, su anexo técnico y los instrumentos de evaluación.» (Incluir aquí los demás considerandos)	Que el artículo 2.2.1.5.17 del Decreto Nacional 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022 establece la flexibilización del teletrabajo para el cumplimiento del horario sin afectar el descanso de los teletrabajadores y el derecho a la desconexión laboral. Que el artículo 2.2.1.5.18. del Decreto Nacional 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022 señala que el empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar, de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características y condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Que los artículos 2.2.5.5.54 y 2.2.12.2.3 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 disponen que los jefes de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial fomentarán el teletrabajo para los empleados públicos, incluyendo a la población de personas en situación de discapacidad.	
106	Resolución de Teletrabajo	Artículo 1. Implementación. Implementétese el teletrabajo en la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI como una forma de organización laboral fundamentada en la construcción de espacios de confianza, el desarrollo de la autonomía y el relacionamiento, que privilegia el trabajo colaborativo y la toma de decisiones, utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC, para el contacto entre el servidor público y la entidad sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.	Artículo 1. Objeto. Adoptar e implementar el Teletrabajo en la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI como una forma de organización laboral fundamentada en la construcción de espacios de confianza, el desarrollo de la autonomía y el relacionamiento,	
107	Resolución de Teletrabajo	Artículo 20. Convocatoria. El GIT de Talento Humano informará la fecha de apertura y cierre de la convocatoria. Esta convocatoria se realizará como mínimo una vez (1) al año y será comunicada por los canales de comunicación interna que disponga la Entidad.	Artículo 20. Convocatoria. El GIT de Talento Humano informará la fecha de apertura y cierre de la convocatoria. Esta convocatoria se realizará como mínimo una vez (1) al año y será comunicada por los canales de comunicación interna que disponga la Entidad. Parágrafo: Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, de manera complementaria a partir de la convocatoria inicial, se mantendrá abierta la opción para que, en cualquier momento, los interesados puedan postular su participación en las mismas condiciones establecidas en la presente resolución a la modalidad de teletrabajo siempre que cumpla con los criterios de postulación del artículo 8º ibidem,	Mínimo debería ser 2 veces al año, más aún si los equipos y elementos de trabajo son asumidos por el funcionario, por lo cual no existiría limitantes asociados a recursos de la ANI
108	Resolución de Teletrabajo	Artículo 25. Duración. La duración de la modalidad de teletrabajo para el servidor público es por el término máximo de un (1) año contado a partir de la comunicación de la resolución que la confiere. Lo anterior, sin perjuicio de la terminación anticipada, cuando ocurra alguna de las causales de retiro o reversibilidad establecidas en la presente Resolución. Vencido el plazo para el desarrollo del teletrabajo en la modalidad autónoma o suplementaria, el funcionario deberá reintegrarse a laborar de forma presencial en las instalaciones de la Entidad.	Artículo 25. Duración. La duración de la modalidad de teletrabajo para el servidor público es por el término máximo de un (1) año contado a partir de la comunicación de la resolución que la confiere. Lo anterior, sin perjuicio de la terminación anticipada, cuando ocurra alguna de las causales de retiro o reversibilidad establecidas en la presente Resolución. Vencido el plazo para el desarrollo del teletrabajo en la modalidad autónoma o suplementaria, el funcionario deberá reintegrarse a laborar de forma presencial en las instalaciones de la Entidad. Parágrafo 1: El GIT de Talento Humano y el equipo líder, durante el primer año efectuarán el seguimiento y evaluación de la implementación del teletrabajo y antes del vencimiento del mismo, con base en los resultados obtenidos y divulgados, recomendará su continuidad (con las mejoras que el análisis arroje) con miras a su implementación definitiva, en atención al principio de progresividad y no regresividad. Parágrafo 2: El GIT de Talento Humano emitirá el acto administrativo prorrogando la modalidad de teletrabajo para quienes de manera libre y voluntaria manifiesten continuar con este, siempre y cuando se mantengan los criterios y condiciones establecidos en la presente resolución.	
109	Resolución de Teletrabajo	Artículo 26, Parágrafo. La suspensión no extiende la duración de la modalidad de teletrabajo, esto es, se mantiene la fecha final de terminación.	Artículo 26, Parágrafo. La suspensión no extiende la duración de la modalidad de teletrabajo, esto es, se mantiene la fecha de terminación.	
110	Resolución de Teletrabajo	Artículo 27. a.Por encargo en otro empleo.	a. Por encargo en otro empleo, mientras funcionario y jefe determinen la procedibilidad del teletrabajo para el cargo..	

111	Resolución de Teletrabajo	Artículo 27. a. Por encargo en otro empleo.		h
112	Resolución de Teletrabajo	Artículo 27. e. Pérdida, daño o robo del equipo asignado, lo cual debe ser informado por escrito de manera inmediata por el teletrabajador de acuerdo con los procedimientos internos que disponga la Entidad.	e. Pérdida, daño o hurto del equipo asignado, lo cual debe ser informado por escrito de manera inmediata por el teletrabajador de acuerdo con los procedimientos internos que disponga la Entidad.	
113	Resolución de Teletrabajo	Artículo 28. Condición de reversibilidad. El jefe inmediato o el teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, es decir, la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de labores presenciales en la Entidad, el cual operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por el GIT de Talento Humano, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.	Artículo 28. Condición de reversibilidad. El jefe inmediato o el Teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, es decir, la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de labores presenciales en la Entidad, el cual operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por el GIT de Talento Humano, caso en el cual el retorno a la presencialidad tendrá lugar una vez este se pronuncie y se comunique la decisión.	
114	Resolución de Teletrabajo	Artículo 29. e) Por cambio del domicilio que se indicó como lugar donde se realizarán las actividades de teletrabajo.	e) Por cambio del domicilio que se indicó como lugar donde se realizarán las actividades de teletrabajo, en caso que este imposibilite su continuidad y por tanto no aplique la suspensión de que trata el literal b) del artículo 27.	
115	Resolución de Teletrabajo	Artículo 30. Decisión de retiro y reversibilidad. La reversibilidad y el retiro se establece a través de comunicación proyectada por el GIT de Talento Humano y suscrita por la Coordinadora de Talento Humano. Cuando se trate de las situaciones descritas en el literal a) del artículo 29 de la presente resolución, será necesario contar además con la revisión y viabilidad del Equipo Líder de teletrabajo. La decisión será comunicada.	Artículo 30. Decisión de retiro y reversibilidad. La reversibilidad y el retiro se establece a través de comunicación proyectada por el GIT de Talento Humano y suscrita por la Coordinadora de Talento Humano. Cuando se trate de las situaciones descritas en el literal a) del artículo 29 de la presente resolución, será necesario contar además con la revisión y viabilidad del Equipo Técnico de Teletrabajo. La decisión será comunicada.	
116	Resolución de Teletrabajo	Artículo 3. Modalidad		Se sugiere aclarar que la definición de los días 2 o 3 días esta asociada únicamente a la solicitud del trabajador y conforme a las funciones
117	Resolución de Teletrabajo	Parágrafo del Artículo 3		Se sugiere desarrollar los parámetros objetivos para la procedencia de la solicitud, análisis y definición excepcional del teletrabajo autónomo.
118	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5		Se sugiere complementar con esta aclaración: Sin perjuicio de la prelación del uso del medios tecnológicos dispuestos por la Agencia Nacional de Infraestructura.
119	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5. Parágrafo 2		Se sugiere aclarar si el trabajador tiene voz en este caso, lo ideal es que se cuente con una segunda instancia.
120	Resolución de Teletrabajo	Artículo 8. Criterios de postulación. Para acceder a la modalidad de Teletrabajo el servidor público deberá cumplir los siguientes criterios: b. Contar con un porcentaje mínimo de 70% en la valoración de competencia comportamentales y concepto favorable del jefe inmediato en el formato correspondiente.		¿Existirá algún control o parámetro objetivo asociado a este concepto?
121	Resolución de Teletrabajo	Artículo 8 c. Cumplir con las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, avaladas por parte de la ARL o el GIT de Talento Humano.		Solo son las establecidas en el artículo 9?
122	Resolución de Teletrabajo	Artículo 10. Bienes Informáticos. Conforme con la disponibilidad de recursos en la ANI, el servidor público podrá contar con las herramientas para el desarrollo de sus funciones en su lugar de Teletrabajo ; así como el servicio de mantenimiento preventivo, correctivo y las actividades de soporte técnico y tecnológico requerido. Para la realización de estas actividades ,		No es claro, realmente siempre debe contar con las herramientas para el desarrollo de la función. No es claro, ¿a cuales actividades se refiere?
123	Resolución de Teletrabajo	Artículo 11. Internet (ISP).		¿Qué significa esta sigla ISP?
124	Resolución de Teletrabajo	Artículo 13. Parágrafo. Previo a la entrega de los elementos por intermedio del GIT Administrativo y Financiero, se deberá informar lo pertinente a la Compañía de Seguros que tenga asegurados los bienes de la Entidad, con el fin de extender los amparos correspondientes en caso de hurto, pérdida o similares.		Se sugiere aclarar que pasa con el seguro de los equipos entregados antes de la expedición de la resolución
125	Resolución de Teletrabajo	Artículo 15. Parágrafo. El servidor público que se postule a la modalidad de Teletrabajo deberá participar en las capacitaciones dispuestas por la Entidad en materia de Teletrabajo.		¿Los efectos de esta precisión son a futuro? Es decir cuando se defina mediante resolución su condición de teletrabajador.
126	Resolución de Teletrabajo	Artículo 16. Evaluación del teletrabajador. Los servidores públicos a quienes se les haya autorizado la modalidad de Teletrabajo, serán evaluados por el jefe inmediato con fundamento en las normas que rigen los procesos de evaluación del desempeño y parámetros establecidos en la Entidad.		¿Se refieren a la evaluación en EDL?
127	Resolución de Teletrabajo	Artículo 20. Convocatoria. El GIT de Talento Humano informará la fecha de apertura y cierre de la convocatoria. Esta convocatoria se realizará como mínimo una vez (1) al año y será comunicada por los canales de comunicación interna que disponga la Entidad.		¿Qué ocurre si la convocatoria se realiza cuando el trabajador se encuentra en periodo de vacaciones?
128	Resolución de Teletrabajo	Artículo 21 d) Participar en las capacitaciones dispuestas por la Entidad en materia de Teletrabajo, lo cual será verificado por el GIT de Talento Humano.		No es claro si se refieren a las capacitaciones que han realizado y teniendo en cuenta los efectos del acto administrativo no es posible establecer este criterio.
129	Resolución de Teletrabajo	Artículo 21 Parágrafo 2. El GIT de Talento Humano consolidará las solicitudes y verificará que el servidor público que se postule cumpla con todos los criterios y condiciones establecidas en la presente resolución y en la convocatoria, con el fin de presentar dicha consolidación al Equipo Líder de Teletrabajo.		¿Esto implica una solicitud de subsanación para poder acceder a la modalidad de teletrabajo?
130	Resolución de Teletrabajo	Artículo 25. Duración. La duración de la modalidad de teletrabajo para el servidor público es por el término máximo de un (1) año contado		¿De que depende este máximo?
131	Resolución de Teletrabajo	Artículo 26. El GIT de Talento Humano comunicará la suspensión al jefe inmediato y al Teletrabajador.		Se sugiere desarrollar un debido proceso
132	Resolución de Teletrabajo	Artículo 28. Condición de reversibilidad. El jefe inmediato o el Teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, es decir, la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de labores presenciales en la Entidad, el cual operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas el GIT de Talento Humano, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.		Se sugiere establecer un debido proceso
133	Resolución de Teletrabajo	Artículo 29. a) Por solicitud del jefe inmediato, cuando se presenten las siguientes situaciones, las cuales deberán ser informadas al GIT de Talento Humano con una anticipación no inferior a 15 días calendario:		Se sugiere establecer un debido proceso

134	Resolución de Teletrabajo	Artículo 30. Decisión de retiro y reversibilidad. La reversibilidad y el retiro se establece a través comunicación proyectada por el GIT de Talento Humano y suscrita por la Coordinadora de Talento Humano. Cuando se trate de las situaciones descritas en el literal a) del artículo 29 de la presente resolución, será necesario contar además con la revisión y viabilidad del Equipo Técnico de Teletrabajo. La decisión será comunicada.		Se sugiere garantizar el derecho fundamental al debido proceso
135	Resolución de Teletrabajo	En el Artículo 3. Modalidad.		En el Artículo 3. Modalidad. Se comunica la adopción de la modalidad de teletrabajo suplementario y en el párrafo de manera excepcional el teletrabajo autónomo, pero no hacen referencia al trabajo móvil.
136	Resolución de Teletrabajo	En el Artículo 8. Criterios de postulación,		En el Artículo 8. Criterios de postulación, se describen condiciones que, si bien están a potestad de la Entidad, veo que son diferentes a las que se describen en la política de teletrabajo toda vez que en este artículo están refiriendo a tiempo de permanencia mínima en la Entidad, porcentaje de valoración de competencias comportamentales del 70%, concepto favorable del jefe inmediato en formato establecido, condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, avaladas por ARL o GIT Talento Humano, cumplir con las TIC's que están en la Política de Teletrabajo de la Entidad, y en la política los requisitos que se refieren son obtener un 70% en valoraciones a nivel comportamental, organizacional y manejo de las TIC's.
137	Resolución de Teletrabajo			Adicionalmente, considero que es importante se tenga presente el ARTÍCULO 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo, del Decreto 1227 de 2022 del Ministerio de Trabajo (...) no se podrá condicionar la puesta en marcha de éste, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como exigencia de visitas previas al puesto de trabajo, exigencia de sistemas de información para realizar el seguimiento a actividades del teletrabajo, entre otros (...).
138	Resolución de Teletrabajo			En los artículos 9. Condiciones necesarias de Seguridad y Salud en el Trabajo, 14. Riesgos laborales, y 21. Selección del teletrabajador, así como en la política, se incluya que las visitas se harán previa coordinación con el servidor público.
139	Resolución de Teletrabajo	26		En el Artículo 26. Suspensión temporal de la modalidad de Teletrabajo se describe que el teletrabajo se puede suspender por la motivación del jefe inmediato y del teletrabajador y que se debe solicitar por memorando o correo electrónico, exponiendo las razones, entre otros aspectos que mencionan, al GIT de Trabajo de Talento Humano quien comunica la suspensión al jefe inmediato y al teletrabajador. Sin embargo, no se hace mención del tiempo de respuesta del GIT de Talento Humano.
140	Resolución de Teletrabajo			En lo que respecta al Artículo 27, denominado Otras causales de suspensión temporal de la modalidad de Teletrabajo, se expone casos por los cuales se puede dar la suspensión temporal, considero que la denominación de Otras no es apropiada porque no se ha descrito en ninguna parte de la Resolución cuál es la causal principal o principales por las que se da.
141	Resolución de Teletrabajo	6.En el Artículo 29. Retiro de la modalidad de Teletrabajo, literal f) se establece: "Traslado a otra dependencia, reubicación, nuevo nombramiento, pérdida del cargo, asignación de funciones que no sean ejecutables en la modalidad de teletrabajo o alguna situación administrativa que implique un cambio de empleo o de funciones."		Considero que las condiciones de traslado a otra dependencia, reubicación, o alguna situación administrativa que implique un cambio de empleo (ejemplo, una asignación de funciones) no necesariamente lleva a un retiro cuando estas condiciones también están en suspensión, debido que es algo temporal, a menos que sea una de las causales que avoque el jefe inmediato o el funcionario para su retiro, o para su reversibilidad? . Entre otras, no veo claro la diferencia entre el retiro y la reversibilidad, ejemplo, en el artículo 29, literales b y c son condiciones por las cuales se puede dar reversibilidad.
142	Política de Teletrabajo	punto 5. titulado Condiciones sobre la confidencialidad de la información y protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador.		En relación con la política, en el punto 5. titulado Condiciones sobre la confidencialidad de la información y protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Se desarrolla compromisos del teletrabajador al cumplimiento legal, protección de datos, temas relacionados con la seguridad informática, custodia y devolución de las herramientas de trabajo. Sin embargo, no se desarrolló los protocolos para el respeto personal y familiar del teletrabajador.
143	Resolución de Teletrabajo	Artículo 2, ámbito de aplicación		Ver archivo directo en correo
144	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5		Ver archivo directo en correo
145	Resolución de Teletrabajo	Artículo 25		Sobre el Artículo 25 duración, no estoy de acuerdo con el plazo y solicito amablemente que se revise lo establecido. Creo que limitar la duración del teletrabajo autorizado por resolución a un (1) año generará trámites administrativos innecesarios cada año y con más preocupación generará posiblemente que muchos funcionarios vean interrumpido por varios meses este beneficio al cumplir el año, cuando sucedan las siguientes situaciones: <ul style="list-style-type: none"> Las fechas de las convocatorias para aplicar al teletrabajo no coincidan con la fecha en la cual el funcionario cumplió un (1) año de trabajo. Por ejemplo, al funcionario le vence el año de teletrabajo en junio y talento humano abre la convocatoria en octubre del mismo año. Esto genera que el funcionario que haya cumplido sus labores en teletrabajo se vea obligado a volver a la oficina mientras la administración abre la nueva convocatoria lo cual no es eficiente ni conveniente. La entidad demora los procesos de la convocatoria de teletrabajo o por alguna acción interpuesta por un tercero la convocatoria termina extendiéndose innecesariamente. La carga de trabajo en talento humano no permite que se atiendan rápidamente las solicitudes de los funcionarios para la convocatoria de teletrabajo. La ARL demora innecesariamente la visita de verificación de los elementos para la debida ejecución del teletrabajo. Solicito amablemente que en lugar de establecer un año a la condición de teletrabajo, se establezca que vencido el año de teletrabajo, la entidad realizará la evaluación del cumplimiento de funciones y compromisos del funcionario, para determinar si es conveniente que el funcionario siga trabajando en esa modalidad.
146	Resolución de Teletrabajo	Artículo 27		
147	Resolución de Teletrabajo	Artículo 3. Artículo 3. Modalidad.		De que depende que sean dos o tres días?
148	Resolución de Teletrabajo	Artículo 3. Párrafo. De manera excepcional se adopta la modalidad de Teletrabajo Autónomo, el cual consiste que las personas trabajan en el domicilio y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. Esta modalidad deberá ser revisada y recomendada por el Equipo Líder de Teletrabajo.		El teletrabajo autónomo debería tener un lineamiento claro para poder solicitarlo para que no sea a discreción del líder.
149	Resolución de Teletrabajo	Artículo 7. Desconexión Laboral. En el marco de la Ley 2191 de 2022, la modalidad de Teletrabajo no altera la garantía y el derecho de los servidores públicos a disfrutar de su tiempo de descanso , permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.		Acá deberían especificar y poner en negrilla el horario laboral.

150		Paragrafo del artículo 10...mantenimiento de equipos...		Cuáles son los costos de mantenimiento de equipos que debe asumir el trabajador? Esto es para los equipos de la Entidad?
151		Artículo 16. Evaluación del teletrabajador		Esta evaluación es diferente a la Evaluación de Desempeño Laboral? Es decir no se evaluaría al teletrabajador con los productos que deba entregar de acuerdo a las funciones de su trabajo? No es claro este artículo. Por ser teletrabajador se debe presentar otro tipo de evaluación?
152		Artículo 19. 3. Informar al teletrabajador cuando se requiera su asistencia presencial o virtual a las reuniones y/o actividades programadas y urgentes, de manera previa a estas.		Deberían reiterar el horario laboral en estos párrafos
153		Numeral 28 artículo 19. 28. Evaluar los resultados del Teletrabajo en la Entidad y rendir informes ante la Presidencia .		Se han formulado indicadores para evaluar este resultado?
154		Artículo 26. Artículo 26. Suspensión temporal de la modalidad de Teletrabajo. El jefe inmediato y/o el ...		La suspensión es de común acuerdo entre las dos partes? Si es solicitud del jefe inmediato el trabajador podría justificar la oposición de la decisión?
155		Literal a) artículo 29. 1. Por incumplimiento de las obligaciones por parte del teletrabajador, estipuladas en el artículo 18 de la presente resolución.		El trabajador tiene derecho a presentar una defensa que pueda desvirtuar este punto?
156	Resolución de Teletrabajo	Priorización		Ver archivo directo en correo
157	Resolución de Teletrabajo	Artículo 20		Para efectos de la convocatoria de que trata el artículo 20 del proyecto de resolución: "Por la cual se implementa el Teletrabajo en la Agencia Nacional de Infraestructura" solicito amablemente estudiar la pertinencia de considerar la inclusión de un párrafo en el citado artículo 20, en el que permita a los servidores públicos que una vez cumplan el requisito de la permanencia mínima de que trata el literal A del artículo 8 del acto administrativo aludido, se les habilite a dichas personas la posibilidad de presentar oportunamente su postulación, en los tiempos que termine el GIT de Talento Humano en el evento en que dicha convocatoria ya se haya surtido previamente durante dicha anualidad. Lo anterior, por cuanto al mantener el artículo 20 conforme está plasmado, los servidores públicos que vayan cumpliendo el tiempo mínimo de permanencia establecido en el literal A del artículo 8, eventualmente tendrían que esperar hasta 1 anualidad completa para poder presentarse a la convocatoria, dejándolo(s) en desigualdad injustificada frente a los demás compañeros que pudieron optar por acceder a dicha modalidad laboral.
158	Resolución de Teletrabajo	Artículo 2. (...) Parágrafo. Es importante tener en cuenta que la modalidad de teletrabajo es voluntaria para las partes, por lo tanto, no es un derecho del servidor público		Deben revisar esta redacción, el teletrabajo es un acuerdo entre el empleador y el teletrabajador, y claro que sí goza de derechos contemplados en las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores, solicito suprimir "por lo tanto, no es un derecho para el trabajador", suena discriminatorio y descortés para con los trabajadores, la norma dice que es voluntaria para las partes, en ninguna parte de la Ley se pronuncia así, ni en los decretos reglamentarios. Se convierte en un derecho para el trabajador tan pronto se reglamente, en cumplimiento de los requisitos establecidos; así las cosas, se puede negar el teletrabajo a pesar de que cumple requisitos?, tampoco es potestativo de la administración, entonces si se coloca a uno, también colócale al otro.
159	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5. Días de Teletrabajo. Los días de Teletrabajo serán acordados entre el jefe inmediato y el servidor público no obstante, cuando a solicitud del jefe inmediato se requiera de la presencia del servidor público en las instalaciones de la Entidad, por necesidades del servicio, capacitaciones, reuniones de carácter laboral, actividades de bienestar laboral o de seguridad y salud en el trabajo, este deberá presentarse en el horario habitual de trabajo.		No valdría de nada que el jefe inmediato esté cambiando a toda hora que quiera los días, los jefes inmediatos deben respetar el acuerdo que se pacta con el empleador, como dice la Ley, no con el jefe inmediato. Para ello se expedirá un documento o un acto administrativo de parte del empleador. Acá se debe hacer mucha claridad.
160	Resolución de Teletrabajo	Artículo 5 (...) Parágrafo 2. Los días de teletrabajo seleccionados podrán ser modificados previa solicitud al GIT de Talento Humano mediante memorando del jefe inmediato.		Con lo mencionado acá, no existiría ningún acuerdo, por que no se respetaría, todo este artículo se debe revisar con la participación y discusión de los representantes de los trabajadores, pues se hizo socialización pero no se invitó a ninguna persona para su participación, para desde este norma exista un verdadero acuerdo
161	Resolución de Teletrabajo	Artículo 8. Criterios de postulación. Para acceder a la modalidad de Teletrabajo el servidor público deberá cumplir los siguientes criterios: a. Tener una permanencia mínima de seis (6) meses en la Entidad.		Cuál es el motivo de agregar un requisito que no es exigido por la Ley 1221 de 2008 y sus decretos reclamatorios?, este tiempo de permanencia se debe suprimir.
162	Resolución de Teletrabajo	b. Contar con un porcentaje mínimo de 70% en la valoración de competencias		Como se dijo en el formato de Política de Teletrabajo, se debe tener en cuenta la calificación que se encuentra reglamentada por la CNS, en sus competencias comportamentales reglamentadas en el Decreto 815 de 2018, en sus calificaciones periodo de prueba, parcial o definitiva, la última que se encuentre en su hoja de vida. Para los que inician su labor, se solicita un concepto del jefe inmediato de su viabilidad.. En total desacuerdo con lo planteado
163	Resolución de Teletrabajo	Artículo 20. Convocatoria. El GIT de Talento Humano informará la fecha de apertura y cierre de la convocatoria. Esta convocatoria se realizará como mínimo una vez (1) al año y será comunicada por los canales de comunicación interna que disponga la Entidad.		Se debe aclarar que el que ya se postuló en las convocatorias anteriores y cumpla con los requisitos podrá seguir en teletrabajo y no postularse nuevamente. +
164	Resolución de Teletrabajo	Artículo 25. Duración. La duración de la modalidad de teletrabajo para el servidor público es por el término máximo de un (1) año contado a partir de la comunicación de la resolución que la confiere. Lo anterior, sin perjuicio de la terminación anticipada, cuando ocurra alguna de las causales de retiro o reversibilidad establecidas en la presente Resolución. Vencido el plazo para el desarrollo del teletrabajo en la modalidad autónoma o suplementaria, el funcionario deberá reintegrarse a laborar de forma presencial en las instalaciones de la Entidad.		No da lugar, la Ley en ningún contenido menciona que sea por un año, eso desgasta la administración pública y sus trabajadores, para eso exista la Reversibilidad, que expresa el artículo 28
165	Política de Teletrabajo	Título del documento en general		El teletrabajo no es una POLÍTICA, es una forma de Organización laboral que hace parte de la POLÍTICA de Talento Humano del MIPG, por tanto, el encabezado debería modificarse "POLÍTICA DE TALENTO HUMANO". Lo anterior porque las políticas del MIPG, son aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, por tanto, mediante acta de aprobación del Comité y luego con acto administrativo se asegurará la implementación y desarrollo de dicha política.
166	Política de Teletrabajo	Alcance		"La implementación o adopción de la política aplicará...." no es una política para la ANI Ver obligaciones del empleador y del teletrabajador decreto 1227 de 2022, es la adopción de política interna
167	Política de Teletrabajo	Marco Legal		Faltaría incluir el CONPES que enuncia la Ley 1221 de 2008, artículo 3, para que se configure en realidad como política, pues el CONPES sí es un verdadero instrumento de política pública.
168	Política de Teletrabajo	Definiciones de Teletrabajo	Teletrabajo. Es 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.	Colocar en paréntesis (ley 1221 de 2008). Pues su contenido es tomado fielmente de la Ley y no es autoría de nosotros como ANI

169	Política de Teletrabajo	Principios		Se debe incluir el principio de "flexibilidad" de que habla el Decreto 1227 de 2022, respecto al tiempo modo en el desempeño de la labor contratada.
170	Política de Teletrabajo			La normatividad en ninguna parte utiliza este nombre, "el Jefe Inmediato", el decreto 1227 de 2022 siempre habla del empleador, por tanto se debe cambiar el término por "empleador", pues se convertiría en un principio subjetivo y no legal. Igualmente se debe cambiar instalaciones y dejar solo de la Agencia Nacional de Infraestructura, para estar acorde con la normatividad.
171	Política de Teletrabajo	Condiciones. Modalidad.		Bajo qué parámetro se establecen estas dos modalidades y de manera excepcional lo autónomo, se ha hecho un estudio o encuesta a los trabajadores para ver en qué modalidad. Igualmente, no es justo que se por que el Jefe Inmediato lo requiera, pues puede requerirlo todos los días y violaría el acuerdo establecido, creemos que esas subjetividades al Jefe Inmediato no se pueden dar, se debe reglamentar de manera general. No sería un acuerdo con el trabajador, que es de lo que se trata el fomento al teletrabajo. La propuesta es que se dejen las tres modalidades que contempla la Ley 1221 de 2008, tal como allí se señala
172	Política de Teletrabajo	1.Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo:		El artículo de la Ley 1221 de 2008, no tiene nada que ver con el contenido de este párrafo, creo que se debe colocar es el artículo 6 de la misma Ley.
173	Política de Teletrabajo	2.Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador. Las competencias comportamentales, organizacionales y de las TIC a tener en cuenta para el desarrollo del Teletrabajo son las siguientes y serán valoradas por el jefe inmediato del servidor público solicitante, mediante el formato GETH-F-099 (V1) «Valoración competencias para el Teletrabajo.»		El formato no está en el SIG de la ANI, ni fue socializado, por tanto hasta tanto no se socialice su contenido no se puede incluir
174	Política de Teletrabajo	Comportamentales		Las comportamentales y las organizacionales (que también son comportamentales) sean las que se evalúan oficialmente en el EDL de la CNSC y se tome la evaluación inmediatamente anterior, ya sea en periodo de prueba, parcial, o definitiva. Es decir que deben unir las conductas comportamentales y las organizacionales en solo comportamentales tomando como base el Decreto 815 de 2018 como base, que es el que nos rige. Lo anterior, quiere decir que el trabajador es evaluado con un solo criterio que es lo que se aplica al empleado en su calificación como servidor de carrera.
175	Política de Teletrabajo	La valoración de las competencias referidas las realizara el Jefe Inmediato del funcionario solicitante en el formato preestablecido, las cuales serán tenidas en cuenta si obtienen un resultado mínimo del 70%, así:		No aplica para los servidores de carrera, se debe evaluar con un solo criterio, que vaya su desempeño laboral igual que su teletrabajo, la propuesta es tener en cuenta la calificación en periodo de prueba, parcial o definitiva, la última calificación, con calificación mayor a satisfactorio
176	Política de Teletrabajo	3.Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato. Los Servidores Públicos Teletrabajadores que se encuentren laborando en dicha modalidad, deben recibir igualdad de trato frente a los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del Teletrabajo .		Se debe colocar en el párrafo el artículo 6 de la Ley 2121 de 2008, sobre las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores

Documento	Texto Observado	Observación funcionario
Politica	Conexión a Internet. El Teletrabajador debe disponer de una conexión a Internet con una capacidad 30 Mbps o superior, se debe asegurar una comunicación de calidad que no se vea afectada por factores propios de su entorno como: número de usuarios y servicios habitualmente consumidos en su lugar de teletrabajo.	<p>En la resolución No. 1042 del 01 de agosto de 2022 se establece en el Artículo 13 lo siguiente:</p> <p>"(...) El Teletrabajador debe disponer de una conexión a Internet con una capacidad 10 Mbps o superior. (...)"</p> <p>¿Cuál es el motivo para que en menos de un año se considere necesario aumentar en un 300% la velocidad del internet mínimo requerido? ¿Existe algún estudio o análisis que soporte este cambio?</p>
Politica	Acceso a los servicios tecnológicos. El teletrabajador que necesite acceder a servicios que no estén expuestos en internet,	¿Cuáles serían este tipo de servicios de la ANI? Se sugiere incluir un ejemplo de ellos.
Politica	Inicialmente se tiene previsto que la Entidad otorgara los equipos de computo, pero puede existir la posibilidad que se agoten y se deba acudir o autorizar el uso de equipos personales. En este escenario	<p>En caso que el equipo de computo sea aportado por el teletrabajador, el antivirus será suministrado por la ANI?</p> <p>Que posición debe adoptar la Entidad frente a las licencias o legalidad de programas o software ((licenciados?))</p>

No.	Documento observado	Página	Texto Observado	Observación funcionario
1	Politica de Teletrabajo	10	Silla: debe contar con cinco puntos de apoyo,	¿Cuáles serían estos cinco (5) puntos de apoyo? Se sugiere aclararlos y detallarlos en el texto.
2	Politica de Teletrabajo	10	Monitor: El monitor debe ajustarse a una altura y distancia considerable siempre conservando el ángulo visual.	¿Es necesario contar con un monitor externo si se tiene un portátil como equipo de cómputo asignado por la entidad? Esto debido a que en las mismas instalaciones de la ANI es difícil que le asignen a uno un monitor externo.
3	Politica de Teletrabajo	11	Ambiente Sonoro: El nivel sonoro de los puestos de trabajo con video terminales debe ser máximo de 65 decibeles dB, ruido	¿Cuáles son los puestos de trabajo con video terminales? ¿Qué características tienen este tipo de puestos de trabajo? En ciertas horas, en las oficinas de la ANI se podrían medir valores superiores a los 65 dbA. ¿Por qué tendría entonces que ser menor en el lugar destinados al teletrabajo?
4	Politica de Teletrabajo		Elementos de emergencias: el lugar destinado para teletrabajar debe contar con un botiquín de primeros auxilios tipo A y con un extintor multipropósito ABC mínimo de 10 libras, el cual debe cumplir con los mantenimientos anuales.	¿Por qué se hace exigible un botiquín de primeros auxilios y un extintor? ¿El extinto puede ubicarse dentro del piso correspondiente en el edificio del lugar destinado para teletrabajar?