



DNP Departamento
Nacional
de Planeación



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO 4226 DE 2015

(26 NOV 2015)

Por la cual se establece la jornada laboral flexible en el Departamento Nacional de Planeación

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN,

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 1 del Decreto 1876 de 1970, el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, el literal g del artículo 61 de la Ley 489 de 1998 y el numeral 22 del artículo 5 del Decreto 1832 de 2012

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 1 del Decreto 1876 de 1970, el horario de trabajo en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos, será determinado por cada uno de los jefes de los respectivos organismos.

Que mediante Resolución 1549 de 2014 se estableció el horario de trabajo para los servidores públicos del Departamento Nacional de Planeación.

Que de conformidad con el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, es deber de todo servidor público dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

Que en relación con la jornada laboral flexible, la Organización Internacional del Trabajo – O.I.T. expresó que: “es consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo”. (Convenio C -181)

Que la Organización Internacional del Trabajo - OIT, en la Recomendación No. 165 "Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares", señala que deberían adoptarse medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus obligaciones profesionales y familiares con las laborales.

Que el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia señala: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (. . .). El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

La Ley 82 de 1993 “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia” en el artículo 2 modificado por el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008, expresa: “(...) entiéndase por mujer cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar”. Además señala los requisitos para acreditar tal condición: “La condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece la jornada laboral flexible en el Departamento Nacional de Planeación"

respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo".

Que la Corte Constitucional en la sentencia T 093 de 2009 dijo: "el concepto de miembro cabeza de familia podrá ser igualmente aplicado al padre que se encuentre en similares circunstancias a la mujeres, con base en el interés superior consagrado en el artículo 44 de la Carta Política respecto de los derechos fundamentales de los niños".

Que la Universidad Javeriana en el año 2013 realizó medición de factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral y estrés) para el departamento nacional de planeación y resultado dentro de las propuestas de intervención señaló: *"La relación que guardan el trabajo y la vida de hogar es fundamental para lograr bienestar y equilibrio entre las dos esferas de la vida de las personas.*

El control de la carga de trabajo y la mejora de los aspectos relacionados con la claridad del rol, permitirá aminorar el impacto negativo que experimentan las personas, que pese a estar en su tiempo familiar, deben atender asuntos propios de sus responsabilidades laborales. En otras palabras, la mejora en los aspectos laborales, aliviará muy seguramente el efecto negativo que los mismos tienen en la esfera extralaboral de algunas personas".

Que el Departamento Nacional de Planeación busca favorecer la generación de condiciones para que los funcionarios puedan compartir tiempo con sus familias, propendiendo por brindar a sus empleados una vida óptima, en donde las dinámicas laborales se articulen con su tiempo libre y con sus relaciones familiares y sociales.

Que igualmente se pretende colaborar en el mejoramiento de la movilidad de los ciudadanos y buscar una mayor comodidad y seguridad de los usuarios del transporte público, disminuyendo la afluencia de personas a éstos, así como la utilización de vehículos en la vías públicas, en las denominadas horas pico; contribuyendo de esta forma a mitigar el impacto medio ambiental, así como propiciar estrategias tendientes al logro de mejores resultados en la gestión del DNP.

Que se encuentra viable implementar mecanismos que permitan la flexibilización de la jornada laboral, siempre y cuando estos guarden equilibrio entre la jornada laboral y las medidas adoptadas como incentivo para el aumento del rendimiento.

Que la flexibilización en la jornada laboral no supone que decrezca la efectividad de las funciones asignadas por vía constitucional y legal al Departamento Nacional de Planeación, como quiera que estará acompañada de los controles adecuados permitiendo potencializar al máximo las capacidades y habilidades de los funcionarios, de manera que se favorezca el equilibrio entre el tiempo dedicado al aspecto profesional y al familiar.

Que en mérito de lo expuesto se

RESUELVE

Artículo 1. Jornada Laboral Flexible. Los servidores públicos de la entidad que se encuentren en las siguientes condiciones: 1. Servidores públicos discapacitados o con problemas especiales de salud; 2. Servidores públicos con hijos menores de edad; 3. Servidores públicos— madres y padres cabeza de familia con hijos menores de 25 años que estén estudiando; 4. Servidores públicos con hijos en cualquier edad que se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial o síquica; 5. Servidores públicos con padres que se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial o síquica y que dependan

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece la jornada laboral flexible en el Departamento Nacional de Planeación"

directamente del funcionario; 6. Servidores públicos cuyo domicilio esté ubicado fuera del perímetro urbano, podrán elegir uno de los siguientes horarios:

- De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. Con una hora de almuerzo de 12:00 m. a 1:00 p.m.;
- De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:30 m. y de 1:30 p.m. a 4:30 p.m. Con una hora de descanso para el almuerzo de 12:30 a 1:30 p.m.;
- De lunes a viernes de 9:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Con una hora de descanso para el almuerzo de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.; ó
- De lunes a viernes de 9:30 a.m. a 1:30 p.m. y de 2:30 p.m. a 6:30 p.m. Con una hora de descanso para el almuerzo de 1:30 p.m. a 2:30 p.m.

Parágrafo. En todo caso, en la escogencia del horario para los funcionarios deberá prevalecer la continuidad en la prestación del servicio.

Artículo 2. Requisitos para acceder a la Jornada Laboral Flexible. Los servidores públicos de la entidad, que se acojan al horario flexible, deberán acreditar las circunstancias que invocan, conforme con los siguientes requisitos:

En todos los casos se debe presentar, solicitud expresa de la persona que desee aplicar a la Jornada Laboral Flexible dirigida a la Subdirección de Recursos Humanos del Departamento Nacional de Planeación en el formato anexo a esta Resolución, con visto bueno del jefe inmediato.

Según la causal se acreditarán los documentos que se relacionan a continuación:

1. Servidores públicos discapacitados o con problemas especiales de salud.

1.1. Certificación médica expedida por la EPS sobre estado de salud o la condición de discapacidad del servidor público con la recomendación de horario flexible.

2. Servidores públicos con hijos menores de edad.

2.1. Registro civil de nacimiento del hijo menor de edad.

3. Servidores públicos— madres y padres cabeza de familia con hijos menores de 25 años que estén estudiando.

3.1. Registro civil de nacimiento del hijo.

3.2. Certificación de la institución educativa en que esté cursando sus estudios, con indicación de horario e intensidad.

3.3. Declaración ante Notario de su condición de madre o padre cabeza de familia, manifestando las circunstancias básicas de su caso.

4. Servidores públicos con hijos en cualquier edad que se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial o síquica.

4.1. Registro civil de nacimiento del hijo.

4.2. Certificación médica expedida por la EPS, sobre estado de salud o la condición de discapacidad del hijo.

5. Servidores públicos con padres que se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial o síquica y que dependan directamente del funcionario.

5.1. Registro civil de nacimiento del servidor.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece la jornada laboral flexible en el Departamento Nacional de Planeación"

- 5.2. Certificación médica expedida por la EPS acerca del estado de salud o de la condición de discapacidad del padre o madre del servidor público.
- 5.3. Declaración ante Notario de la dependencia económica del padre o madre discapacitado.
- 5.4. Testimonio ante notario de una persona que pueda dar fe de la dependencia económica del padre o madre discapacitado respecto del servidor.
- 5.5. Requisitos del numeral 5.3. y 5.4. se pueden reemplazar en caso de que el servidor acredite tener como beneficiario en seguridad social en salud a su padre o madre discapacitado.

6. Servidores públicos cuyo domicilio esté ubicado fuera del perímetro urbano.

- 6.1. Certificado de residencia.

Artículo 3. Autorización de horario flexible. La autorización del horario flexible estará a cargo del Subdirector de Recursos Humanos, previo visto bueno del jefe inmediato, quien, para ello, deberá estudiar las circunstancias expuestas y los documentos aportados por el servidor y debe garantizar que el cambio de horario no afecte la prestación del servicio en la respectiva dependencia o grupo.

Artículo 4. Registro de cumplimiento de horario. El control de entrada y salida se hará utilizando el lector Biométrico que se encuentra en las instalaciones de la entidad.

Parágrafo primero. Los jefes de cada dependencia tendrán la responsabilidad de controlar y vigilar el cumplimiento efectivo de los horarios para lo cual deberá hacer uso de los medios que establezca la entidad para este efecto.

Parágrafo segundo. La autorización de jornada laboral flexible podrá ser revocada por parte del Subdirector de Recursos Humanos, en los siguientes casos:

1. Cuando el cambio de horario esté afectando la prestación del servicio a cargo de la dependencia o grupo.
2. Cuando quiera que las circunstancias que dieron origen a la misma cesen, hecho que deberá ser informado por el servidor público.
3. Cuando se tenga conocimiento de que para la obtención de dicho permiso, el servidor utilizó argumentos falsos, caso en el cual, además, deberá compulsarse copias a fin de establecer la presunta falta disciplinaria.

Artículo 5. Vigencia y derogatorias. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las que le sean contrarias, en especial la Resolución 1254 de 2014.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C. a los 26 NOV 2015


SIMÓN GAVIRIA MUÑOZ

Proyectó: Jazmín Gómez Montoya
Revisó: Catalina Rodríguez, Fridcy Faura