

RESOLUCIÓN **302** DE 30 AGO 2022

“Por medio de la cual se adopta el horario laboral flexible en la Personería de Bogotá, D.C.”

EL PERSONERO DE BOGOTÁ, D.C.

En uso de las atribuciones legales y en especial por las conferidas en el Decreto Ley 1421 de 1993, en el Decreto 1042 de 1978, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 48 de 2017, en el Acuerdo 514 de 2012 expedido por el Concejo de Bogotá D.C., y

CONSIDERANDO QUE:

El Decreto Ley 1421 de 1993, en su artículo 104 otorgó a la Personería de Bogotá, D.C., autonomía Administrativa para dictar los actos necesarios para el normal funcionamiento de la Entidad.

En desarrollo de dicha autonomía administrativa, el Personero de Bogotá, D.C., se encuentra facultado para fijar las políticas internas de la Entidad, así como para coordinar y vigilar la correcta marcha, eficiencia y efectividad de su gestión.

Mediante la Resolución 103 del 30 de marzo de 2012, el Personero de Bogotá, D.C., modificó la jornada laboral de los funcionarios de la Personería de Bogotá, D.C., en horario de lunes a viernes en jornada continua de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., con una hora de almuerzo por turnos, comprendida entre las 12:00 m. y 2:00 p.m.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. en el preámbulo del Convenio C-181 adoptado el 19 de junio de 1997, señala la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. en la recomendación N°165 de 1981, *“Recomendación sobre trabajadores con responsabilidades familiares”*, Reconoce que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deben tenerse en cuenta en las políticas nacionales y señala que debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, entre otras.

La Ley 1361 de 2009, modificada y adicionada por la Ley 1857 de 2017, tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad; y en desarrollo del objeto, señala como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

RESOLUCIÓN **302** DE 30 AGO 2022

"Por medio de la cual se adopta el horario laboral flexible en la Personería de Bogotá, D.C."

La mencionada norma en su artículo 5A, señala que: *" Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requieran del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia."*

La Personería de Bogotá, D.C., dentro de los programas de bienestar de la Entidad ha enfocado sus esfuerzos en fortalecer la sana convivencia de los trabajadores con su entorno familiar, aspecto trascendental para el bienestar de los trabajadores, por ello es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción y motivación de los servidores.

De conformidad con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, adoptado por la Personería de Bogotá, D.C., se implementó una herramienta conceptual y metodológica denominada "La Ruta de la Felicidad", la cual busca crear una cultura organizacional que favorezca relaciones laborales saludables y aumente la calidad de vida, el compromiso y los niveles de satisfacción y motivación de los trabajadores, enfocada a lograr el equilibrio entre el trabajo y su vida personal, que se reflejen en la calidad y eficiencia laboral.

Conforme al Manual Operativo del MIPG, esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

La Personería de Bogotá, D.C., suscribió el Acuerdo Laboral Colectivo año 2015, en el cual se dispuso: punto 1. "Política Laboral y Salarial", parágrafo 1.7 *"La Personería de Bogotá, D.C., adoptará un horario flexible para el funcionamiento de la Entidad"*.

Así mismo, suscribió el Acuerdo Laboral Colectivo año 2020, en el cual se dispuso en el Capítulo III, numeral 3.9, correspondiente a Bienestar Social, que:

"3.9. Jornada Laboral. Incluir el siguiente literal en el artículo 3º de la Resolución 283 – 2019: "Por medio de la cual se adopta el procedimiento para solicitar jornada laboral flexible en la PERSONERÍA (sic) de Bogotá, D.C., o la que haga sus veces: Servidores (as) públicos (as) con cónyuge o compañero (a) permanente o con parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica y dependen directamente del funcionario (a) para su cuidado".

RESOLUCIÓN **302** DE 30 AGO 2022

"Por medio de la cual se adopta el horario laboral flexible en la Personería de Bogotá, D.C."

La Personería de Bogotá, D.C., en desarrollo de los Acuerdos Laborales 2015 y 2020 y con el interés de promover el bienestar laboral al interior de la Entidad, adoptó mediante Resolución 283 del 9 de mayo de 2019, el procedimiento para solicitar horario flexible en la Personería de Bogotá, D.C.; modificada con Resolución 341 del 1° de septiembre de 2021.

De conformidad con el artículo 38 numeral 12 de la Ley 1952 de 2019, es deber de todo servidor público dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

La flexibilización en la jornada laboral, no supone menoscabo de la efectividad de las funciones asignadas a la Personería de Bogotá, D.C., como quiera que acompañada de controles adecuados puede potencializar las capacidades y habilidades de los funcionarios y favorecer el equilibrio del tiempo dedicado a las responsabilidades laborales y familiares.

De acuerdo con lo mencionado y en aras de contribuir con el equilibrio entre la jornada laboral y las responsabilidades familiares de los(as) funcionarios(as) y generar estímulos encaminados a optimizar el rendimiento en el lugar de trabajo, se hace necesario implementar mecanismos que permitan la flexibilización de la jornada laboral, para los funcionarios que se encuentran en condiciones especiales, tales como:

- 1) Situación de discapacidad o movilidad reducida o condiciones especiales de salud.
- 2) Con hijos y/o menores de catorce (14) años a cargo.
- 3) Con hijos o padres en situación de discapacidad física, sensorial o síquica y/o con diagnóstico médico, que dependan directamente del funcionario para su cuidado.
- 4) Que residan en zonas fuera del perímetro urbano.
- 5) Con cónyuge o compañero permanente o con parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial o síquica y que dependan directamente del funcionario para su cuidado.
- 6) Cursando estudios de educación formal y/o de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- 7) Por las funciones del cargo que ejercen.

Respecto de los funcionarios(as), en situación de discapacidad, se tendrá en cuenta lo preceptuado en el literal i) del artículo 27 de la Ley 1346 de 2009 *"Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad"*, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que en lo

"Por medio de la cual se adopta el horario laboral flexible en la Personería de Bogotá, D.C."

pertinente señala: "(...) *Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*".

El horario laboral flexible no incluye modificación de la jornada laboral establecida en la Entidad.

Con fundamento en lo anterior, se hace necesario ajustar los aspectos concernientes a la modificación del horario laboral, para los funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D.C., en condiciones especiales, con el fin de atender lo expuesto en la parte considerativa del presente acto administrativo.

En mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E :

ARTÍCULO PRIMERO. - Horario Laboral Flexible. Adoptar el horario laboral flexible, en la Personería de Bogotá, D.C., en las siguientes jornadas:

De 6:00 a.m. a 3:00 p.m.
De 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
De 9:00 a.m. a 6:00 p.m.

PARÁGRAFO PRIMERO. - El horario laboral flexible, en la Personería de Bogotá, D.C., se autorizará por un período de tiempo de un (1) año y por solicitud del funcionario(a) con el visto bueno del jefe inmediato; el cual podrá ser prorrogado antes del vencimiento del término autorizado por solicitud del funcionario, con el visto bueno del jefe inmediato y debidamente soportada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - El horario laboral de los funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D.C., continua de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en jornada continua, con una hora de almuerzo por turnos, comprendida entre las 12:00 m. y 2:00 p.m., de conformidad con lo establecido en la Resolución 103 del 30 de marzo de 2012.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Los funcionarios(as) de la Entidad, podrán acceder al horario laboral flexible, únicamente en las jornadas mencionadas en el artículo primero del presente acto administrativo, cuando se encuentren en alguna de las condiciones especiales que se describen a continuación, siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio en el área de trabajo donde se desempeña el funcionario:

1) Funcionarios(as), en situación de discapacidad o movilidad reducida, o con condiciones especiales de salud, debidamente diagnosticadas por médico de la EPS o Medicina prepagada.

RESOLUCIÓN **302** DE 30 AGO 2022

"Por medio de la cual se adopta el horario laboral flexible en la Personería de Bogotá, D.C."

- 2) Funcionarios(as), con hijos y/o menores de catorce (14) años a cargo.
- 3) Funcionarios(as), con hijos o padres en situación de discapacidad física, sensorial o síquica o con condiciones especiales de salud, debidamente diagnosticadas por médico de la EPS o medicina prepagada y que dependan directamente del funcionario(a), para su cuidado.
- 4) Funcionarios(as), con cónyuge o compañero permanente o con parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial o síquica y que dependan directamente del funcionario para su cuidado.
- 5) Funcionarios(as), que residan en zonas fuera del perímetro urbano.
- 6) Funcionarios(as), que estén cursando estudios de educación formal y/o de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- 7) Funcionarios(as), que por las funciones del empleo que ejercen, deban laborar en horario laboral flexible, previo visto bueno del jefe inmediato.

PARÁGRAFO. - La autorización para acceder al horario laboral flexible estará a cargo de la Dirección de Talento Humano. La Entidad se reserva el derecho de dar por terminado el horario laboral flexible a un funcionario(a), cuando las necesidades del servicio así lo requieran, o por incumplimiento de este, por parte del funcionario(a).

ARTÍCULO TERCERO. - Procedimiento y Requisitos para acceder al horario laboral flexible. Los(as) funcionarios(as) de la Entidad, que requieran horario laboral flexible, deberán presentar solicitud expresa dirigida a la Dirección de Talento Humano de la Entidad, con el visto bueno del jefe inmediato; adjuntando los documentos que soporten la circunstancia invocada, así:

- En el caso de los hijos y/o menores de 14 años, registro civil de nacimiento o adopción.
- Por temas de salud, certificación médica del estado de salud o de la situación de discapacidad del funcionario(a), hijos, padres, cónyuge, compañero permanente o parientes, según sea el caso, adicionalmente documento que demuestre el parentesco con el funcionario(a).
- Por tema de estudio, certificación de la institución educativa, sobre la matrícula del funcionario y horario asignado.

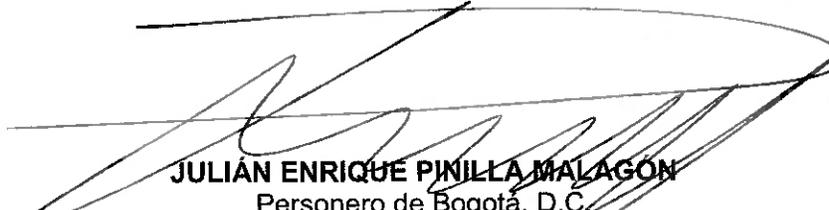
RESOLUCIÓN 302 DE 30 AGO 2022

"Por medio de la cual se adopta el horario laboral flexible en la Personería de Bogotá, D.C."

ARTÍCULO CUARTO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones 283 de 2019 y 341 de 2021 y las demás que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, D.C., a los 30 días de agosto de 2022.

COMUNIQUESE PUBLIQUESE Y CÚMPLASE



JULIÁN ENRIQUE PINILLA MALAGÓN
Personero de Bogotá, D.C.

Elaboró: Beatriz Eugenia Vergara Acosta – Dirección de Talento Humano
Revisó y Aprobó: Clemencia Rojas Arias – Dirección de Talento Humano