"Por la cual se establece el horario de trabajo, jornada laboral flexible y de atención al público en el Área Metropolitana de Bucaramanga"

EL DIRECTOR DEL AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA, en uso de las facultades y atribuciones conferidas por la Constitución Política, Decreto 1042 de 1978, Ley 909 de 2004, Ley 1625 de 2013, Circular Externa No. 100-08-2015, Circular Externa No 12 del 9 de noviembre de 2017, Decreto 648 de 2017, Decreto 051 de 2018, la Ley 1361 de 2019, Resolución No 000736 de 2021, y

C O N S I D E R A N D O:

1. Que el Artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 faculta al Jefe de la Entidad u Organismo para establecer el horario de trabajo dentro del límite máximo fijado, es decir, cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

2. Que el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, establece como uno de los principios de la Función Pública "(…) *la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos*, entre los que se encuentra el de "(*…) b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad"*

3. Que el artículo 25 numeral 6 de la Ley 1625 de 2013 determina como una de las funciones del director del Área Metropolitana la de "*Dirigir la acción administrativa del Área Metropolitana, con sujeción a la Constitución Política, la ley, los Acuerdos y Decretos Metropolitanos*".

4. Que con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 2019, modificada por la Ley 1857 de 2017, los jefes de los organismos 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 tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

5. Que con relación a 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).

6. Que la Organización Internacional del Trabajo - OIT en la Recomendación No.165 "*Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores - y trabajadores: 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.

7. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la Circular Externa No. 100-08-2015 del 31 de agosto de 2015, impartió instrucciones para el establecimiento de los horarios flexibles dentro de la jornada laboral, en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos para generar un mayor rendimiento y productividad y propender por la satisfacción y motivación de los servidores.

8. Que se considera viable implementar mecanismos que permitan la flexibilización de la jornada de trabajo, con el fin que las medidas adoptadas sean incentivo para el aumento del rendimiento.

9. Que la flexibilización en la jornada laboral no supone que decrezca la efectividad de las funciones asignadas por vía constitucional y legal al Área Metropolitana de Bucaramanga, 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, y principalmente:

- Mejora la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal.
- Se reduce el estrés.
- Mejora la valoración del trabajador hacia la entidad.
- Puede aumentar la productividad.
- Reduce el ausentismo laboral y los retrasos.

10. Que la Circular Externa No 12 del 9 de noviembre de 2017, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolla lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

11. Que el artículo 43 de la Constitución Política 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*".

12. Que 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 dispone, *"(…) entiéndase por Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, 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 ayuda 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 en el momento en que ocurra el 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*".

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

14. Que el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017 establece que "*los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores*"

15. Que el Decreto 051 de 2018 en su artículo 2 adiciona el artículo 2.2.5.5.56 al Decreto 1083 de 2015, y en el inciso segundo señala que *"(...) El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan*".

16. Que mediante Resolución No 000736 del diecisiete (17) de septiembre de 2021, se adoptaron los acuerdos del acta final suscrita entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Municipales y Distritales de Colombia – seccional Bucaramanga – SINTRAMUNICIPALES, la Asociación Sindical Colombiana de Servidores y de los Servicios Públicos -ASTDEMP- Subdirectiva Bucaramanga y el Área Metropolitana de Bucaramanga, el día dos (02) de septiembre de 2021**.**

17. Que en el numeral 2.14 del acta de finalización y consolidación de acuerdos y desacuerdos, suscrita el dos (02) de septiembre de 2021, se acordó que la "*entidad verificará la flexibilización del horario de la jornada laboral legal, para los trabajadores que así lo requieran para facilitar el acercamiento del servidor con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento a 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 hasta el tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo o también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, de conformidad con lo establecido en la Resolución No.194 del 20 de febrero de 2020 señalada en el numeral 10 de la presente Resolución. Igualmente se flexibilizará el horario de trabajo al empleado que de acuerdo con concepto médico que así lo recomiende o determine*".

18. Que en el numeral 2.16 del acta de finalización y consolidación de acuerdos y desacuerdos, suscrita el dos (02) de septiembre de 2021, se acordó que las servidoras públicas que se encuentren en la condición de embarazo podrán salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral.

19. Que el punto 2.57 del acta final suscrita con el Sindicato Nacional de Trabajadores Municipales y Distritales de Colombia - Seccional Bucaramanga – SINTRAMUNICIPALES y la Asociación Sindical Colombiana de Servidores y de los Servicios Públicos -ASTDEMP- Subdirectiva Bucaramanga, consagró que: *"La entidad los días viernes establecerá un horario especial con el fin de acercar a los empleados a sus actividades de integración familiar y de ocio, programando grupos para no afectar la prestación del servicio y cuando finalice la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional".*

20. Que mediante Ley 2121 del tres (03) de agosto de 2021, se creó el régimen de trabajo remoto aplicable a toda persona natural que se encuentren domiciliadas en el territorio nacional; así como las entidades

públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.

21. Que desde el día quince (15) de diciembre de 2022 y por el termino de tres (03) días en la plataforma de gestión de procesos BPM y en el link de nuestra página web: www.amb.gov.co — Normatividad - Proyección Normativa- fue publicado el proyecto de acto administrativo, con el fin de que los ciudadanos o servidores públicos (dentro de este término), presenten sus opiniones, sugerencias o propuestas alternativas al proyecto de acto administrativo ante la Secretaria General

22. Que con el propósito de garantizar la adecuada prestación del servicio y dentro del proceso de mejora continua, y dando cumplimiento a las disposiciones atrás señaladas establecerá el horario de trabajo, la jornada laboral flexible y de atención al público en el Área Metropolitana de Bucaramanga.

23. Que en mérito de lo expuesto, se

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO. Horario de trabajo. Establecer a partir del día dos (02) de enero de 2023 el horario de trabajo para los servidores públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga, el cual será el siguiente:

- Lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., en jornada continua.
- Viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., en jornada continua

PARÁGRAFO PRIMERO. Se dispondrá de una (1) hora diaria para tomar el almuerzo, distribuida en dos turnos, según asignación que para el efecto se acuerde con los respectivos jefes inmediatos, de 12:00 m. a 1:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 2:00 p.m., de tal manera que no se interrumpa la adecuada prestación del servicio.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los funcionarios del Área Metropolitana que requieran la habilitación de trabajo remoto, de conformidad con la Ley 2121 del tres (03) de agosto de 2021, deberán estarse y cumplir con lo resuelto en dicha disposición.

ARTÍCULO TERCERO. Horario de Atención al ciudadano. Establecer el horario de atención al ciudadano así:

- Lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en jornada continua.
- Viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., en jornada continua

PARÁGRAFO PRIMERO. Solo se permitirá el acceso al ciudadano en horario diferente al señalado en este artículo, cuando sea expresamente autorizado por el jefe de la dependencia a la cual se visite.

ARTÍCULO CUARTO. Recibo de correspondencia. Establecer el horario de atención de recibo de correspondencia así:

- Lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en jornada continua.
- Viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., en jornada continua

ARTÍCULO QUINTO. Registro del Horario. Es deber de los empleados del Área Metropolitana de Bucaramanga realizar los registros biométricos mediante la imposición de la huella digital al ingresar a laborar, a la salida y entrada a la hora del almuerzo y la salida al finalizar la jornada laboral

PARAGRAFO PRIMERO. En aquellos eventos en los que se presenten problemas relacionados con la operatividad de los registros biométricos ya mencionados, corresponderá al jefe inmediato establecer los mecanismos de control para ser utilizados en estos casos.

PARAGRAFO SEGUNDO. Quedan exceptuados del registro biométrico mediante la imposición de la huella digital el nivel directivo y asesor de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO. Responsabilidad de control de horario. Corresponde a los jefes inmediatos de los servidores públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga la obligación de controlar y vigilar el cumplimiento

efectivo de los horarios establecidos en la presente resolución, para lo cual efectuarán seguimiento y reportarán a la Secretaría General el cumplimiento del mismo.

ARTÍCULO SEPTIMO. Inasistencia a laborar. El jefe inmediato tendrá la obligación de reportar por escrito cualquier incumplimiento injustificado respecto del horario de trabajo y de la jornada laboral flexible acordada, con destino a la Secretaría General, la cual requerirá al servidor público que no haya concurrido a laborar sin previa autorización de su superior jerárquico, para que informe dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al hecho que generó la ausencia, los motivos que la ocasionaron.

El Director del Área Metropolitana de Bucaramanga, evaluará si existió o no, justa causa para no asistir.

Cuando el servidor público no justifique la inasistencia, o el Director de la Entidad determine que los motivos dados no constituyen justa causa de conformidad con las normas legales, mediante acto administrativo susceptible de recurso de reposición, procederá a descontar el día o los días no laborados.

El descuento se realizará sin perjuicio de las actuaciones administrativas y disciplinarias que se deriven del incumplimiento de los deberes inherentes a la condición de servidores públicos, de conformidad con lo señalado en el literal i) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, Código Único Disciplinario y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO OCTAVO. Retardos. Los retardos que se presenten en el cumplimiento del horario de trabajo deberán justificarse ante el jefe inmediato. La Secretaría General remitirá el reporte mensual de los registros biométricos a los Subdirectores y Jefes de Oficina, con el fin que los mismos sean utilizados como insumos para que puedan ejercer un mejor control en el horario de los empleados a cargo.

Sin perjuicio de lo anterior, los Subdirectores y Jefes de Oficina podrán hacer uso de todas las herramientas que estimen procedentes para ejercer el control del horario, considerando que son ellos quienes tienen contacto directo con los funcionarios a su cargo.

El empleado público deberá justificar la causa de retardo informando por escrito al jefe inmediato el mismo día de su ocurrencia o más tardar el día siguiente.

ARTÍCULO NOVENO. Jornada Laboral Flexible. Los servidores públicos que requieran una jornada laboral diferente al horario de trabajo establecido por la entidad podrán ser acreedores al siguiente horario flexible:

- Lunes a jueves de 8:30 a.m. a 6:00 p.m., en jornada continua con una (1) hora para tomar el almuerzo de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.
- Viernes de 8:30 a.m. a 4:30 p.m., en jornada continua con una (1) hora para tomar el almuerzo de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

ARTÍCULO DÉCIMO. Solicitud de Horario Flexible Todos los Servidores Públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga, podrán optar por el horario flexible establecido. Para ello deberán radicar diligenciada la solicitud de flexibilización de jomada laboral, indicando el horario al cual se acogerán, previo visto bueno de su jefe inmediato.

En caso de que todos los servidores de una dependencia soliciten el mismo horario flexible, con el propósito de garantizar la continuidad del servicio, se priorizará la solicitud de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Mujeres en estado de embarazo.

2. Servidores públicos con hijos en cualquier edad con discapacidad.

3. Servidores cuyos padres o hermanos se encuentren en situación de discapacidad y que dependan directamente del funcionario.
4. Servidores públicos con hijos menores de edad.

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

6. Servidores públicos con discapacidad o con problemas especiales de salud.

7. Servidores que se encuentren cursando un programa académico o de formación para el trabajo.

8. Servidores públicos cuyo domicilio este ubicado fuera del perímetro urbano

9. Servidores públicos en general sin ningún tipo de restricción.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Requisitos para la jornada laboral flexible. Para acceder a la Jornada Laboral Flexible, los servidores públicos del Area Metropolitana de Bucaramanga, escogerán de forma concertada con el Jefe Inmediato el horario señalado en el artículo noveno de la presente Resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Autorización del Horario Flexible. La autorización del horario flexible estará a cargo de la Secretaría General, previo visto bueno del jefe inmediato del servidor.

PARÁGRAFO. Con el fin de dejar constancia del acuerdo y dar inicio al horario flexible, se deberá enviar un correo electrónico a la Secretaria General, anexando diligenciado y radicado el formato la solicitud de flexibilización de jornada laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Terminación del horario flexible. La autorización del horario flexible se dará por terminada en los siguientes cargos:

- Cuando se esté afectando la prestación del servicio en la dependencia y el jefe inmediato lo solicite.
- Cuando se presenten inasistencias sin justificación

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Servidoras públicas en estado de embarazo. Las servidoras públicas en condición de embarazo y después del parto podrán salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral. Dicha jornada se dará durante el embarazo y hasta dos meses posteriores contados a partir del reintegro de la licencia de maternidad, sin perjuicio de los 2 descansos de 30 minutos diarios durante el periodo de lactancia.

Esta situación deberá ser informada a su jefe inmediato y a la Secretaría General, mediante escrito anexando el certificado médico correspondiente.

PARÁGRAFO. La jornada de 30 minutos para mujeres en estado de embarazo enunciada en el presente artículo será independiente de la jornada laboral flexible, en caso de que la servidora pública haya optado por este horario.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

CESAR CAMILO HERNANDEZ HERNANDEZ
Director

Elaboro: Ruth Yaneth Cordero Villamizar – Profesional Universitario S.G.

Revisó: Raquel Martinez Garcia – Profesional Universitario S.G.

Jessica Paola Márquez Gutiérrez - Profesional Especializado. S.G.

Mario Barragán Pachón -Secretario General