

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	<b>PROCESO GESTIÓN JURIDICA Y CONTRACTUAL</b>	<b>CODIGO: GJC-FO-002</b>
	<b>RESOLUCIÓN N: 000 232</b> <b>17 JUN 2024</b>	<b>VERSIÓN: 02</b>

POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN No. 000739 DEL 27 DE DICIEMBRE DE 2022

**EL DIRECTOR DEL AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA,**

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por el artículo 209 de la Constitución Política, la Ley 1625 de 2013, en especial el Decreto 1042 de 1978, Ley 909 de 2004, 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

**CONSIDERANDO:**

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 "3. (...) 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 "(...) 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 el Decreto 648 de 2017, por el cual "... se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", establece en su artículo 2.2.5.5.53 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".
5. 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 2009, 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.
6. Que con relación a la jornada laboral flexible la Organización Internacional del Trabajo - OIT, expresó que "Es consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo" (Convenio C-181), y a través de la Recomendación No.165 - Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, se señala que "17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares."
7. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través de (i) la Circular Externa No. 100-08-2015 del 31 de agosto de 2015 refiere la posibilidad de "... fijar horarios flexibles, dentro de su jornada laboral, en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generar un mayor rendimiento y productividad y propender por la satisfacción y motivación de los servidores"; así como con (ii) la Circular Externa No 12 del 9 de noviembre de 2017, se desarrollan lineamientos relacionados con: Flexibilización de la Jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares, Jornada especial para mujeres embarazadas, Permisos remunerados para asistir a citas médicas del servidor o sus hijos menores, Garantías para las víctimas de acoso laboral, flexibilización laboral para su denuncia y culminación del proceso, Inclusión de enfoque de género en Planes Institucionales de Capacitación, Principio de igualdad en el trabajo evitando discriminaciones, Prevención del acoso a servidoras embarazadas o madres y Derechos sexuales y reproductivos para las servidoras públicas.

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDICUESTA</small>	<b>PROCESO GESTIÓN JURIDICA Y CONTRACTUAL</b>	<b>CODIGO: GJC-FO-002</b>
	<b>RESOLUCIÓN N:</b> <b>( 17 JUN 2024 )</b>	<b>000232</b> <b>VERSIÓN: 02</b>

8. Que el artículo 43 de la Constitución Política señala que "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. (...)", en especial a la mujer cabeza de familia quien goza del apoyo del Estado; la cual conforme al artículo 1 de la Ley 1232 de 2008 que modifica e artículo 2 de la Ley 82 de 1993, señala que "(...) 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". Aunado a lo anterior la Corte Constitucional en la sentencia T - 093 de 2009, señaló que "... el concepto de miembro cabeza de familia podría sr 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".
9. Que bajo las anteriores consideraciones, el ÁREA METROPOLITANA DE BUACRAMANGA expidió la Resolución No. 000739 del 27 de diciembre de 2022, a través de la cual "... se establece el horario de trabajo, jornada laboral flexible y de atención al público en el Área Metropolitana de Bucaramanga"; la que en su parte resolutive, entre otros aspectos dispuso lo correspondiente a (i) una jornada laboral diferente o flexible al horario de trabajo establecido por la entidad (**ARTICULO NOVENO**), (ii) la solicitud respectiva de flexibilización de jomada laboral previo visto bueno de su jefe inmediato, bajo la priorización de los criterios señalados (**ARTÍCULO DÉCIMO**), (iii) la autorización por la Secretaría General del horario flexible, previo visto bueno del jefe inmediato (**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO**), (iv) de las causa de terminación de la autorización del horario flexible (**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO**).
10. Que atendiendo a que la Resolución No. 000739 del 27 de diciembre de 2022, estableció como opción de jornada laboral diferente o flexible al horario de trabajo establecido por la entidad, sólo la comprendida en el horario de "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." y de "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.", el cual dificulta que los servidores públicos que requieran y acrediten la necesidad de contar con una jornada flexible, en atención a que cumplen con los requisitos para ello, puedan acceder a ello al no contar con otras opciones. Por tanto al haberse recibido solicitudes por parte de servidores públicos de la entidad, en el sentido de plantear alternativas de otros horarios de Jornada Flexible, lo cual estudió el área de Talento Humano de la Secretaria General, resulta pertinente establecer dos alternativas adicionales a las ya contempladas, en horarios que se ajusten al cumplimiento tanto del número total de horas semanales, como de permitir la flexibilidad en su ejecución, pero bajo la condición que el beneficio sólo podrá ser respecto de una sola de las opciones que se establecen y sin la posibilidad de su movilidad o cambio.

Que en mérito de lo expuesto, se

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** Modifíquese el "ARTÍCULO NOVENO" de la Resolución No. 000739 del 27 de diciembre de 2022, el cual, en atenciones a las consideraciones del presente acto administrativo, en lo sucesivo será del siguiente tenor literal:

**ARTÍCULO NOVENO. Jornada Laboral Flexible.** Los servidores públicos que requieran de una jornada laboral diferente al horario de la jornada de trabajo establecida por la entidad, podrán solamente acogerse a una de las siguientes opciones de horarios flexibles:

<b>HORARIO FELXIBLE</b>	<b>HORARIO LUNES A JUEVES</b>	<b>VIERNES</b>
<b>OPCIÓN 1</b>	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.	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.
<b>OPCIÓN 2</b>	De 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:30 p.m.	De 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 4:30 p.m.

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	<b>PROCESO GESTIÓN JURIDICA Y CONTRACTUAL</b>	<b>CODIGO: GJC-FO-002</b>
	<b>RESOLUCIÓN N:</b> <b>17 JUN 2024</b>	<b>000232</b>

<b>OPCIÓN 3</b>	<i>De 7:30 a.m. a 5:00 p.m., en jornada continua con una (1) hora para tomar el almuerzo de 12:30 p.m. a 1:30 p.m.</i>	<i>De 8:00 a.m. a 4:00 p.m., en jornada continua con una (1) hora para tomar el almuerzo de 12:30 p.m. a 1:30 p.m.</i>
-----------------	--	--

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Al servidor público que se acoja a alguna de las opciones establecidas como Jornada Laboral Flexible por el presente artículo; no le será permitido realizar algún cambio al respecto, bajo circunstancia, razón o justificación igual o diferente a la que inicialmente la originó y durante un año, salvo fuerza mayor acreditada que deberá ser valorada y constatada por el Jefe Inmediato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La Jornada Laboral Flexible se sujetará a lo establecido tanto para su solicitud, requisitos, autorización y terminación, conforme a lo señalado en la Resolución No. 000739 del 27 de diciembre de 2022; así como en lo que particularmente esta última dispone en el "ARTÍCULO SEPTIMO. Inasistencia a laborar." respectivamente.

**SEGUNDO:** La Resolución No. 000739 del 27 de diciembre de 2022, salvo lo que por el presente acto administrativo se modifica según el artículo precedente, permanecerá incólume y plenamente vigente, conforme lo allí establecido.

**TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de su expedición.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Bucaramanga, a los **17 JUN 2024**

  
**ROSEMBERG SANABRIA VESGA**  
 Director  
 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

Elaboró : Oscar Yesid Rodríguez Pedraza – Abogado Asesor S.G. AMB

Revisó : Raquel Martínez García – Profesional Universitario S.G. AMB

John Albert Contreras Bertel – Secretario General AMB