



Función Pública

Concepto 75171 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000075171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000075171

Fecha: 11-03-2019 03:40 pm

Bogotá D.C.

Referencia: APLICACIÓN DE NORMAS. Interpretación de la Ley 1857 de 2017 y el numeral 1 de la Circular 12 de 2017. RADICACION: 20199000072962 del 26 de febrero de 2019.

En atención a la comunicación de la referencia, relacionada con la interpretación de la Ley 1857 de 2017 y el numeral 1 de la Circular 12 de 2017 sobre la adecuación de los horarios laborales, me permito manifestarle lo siguiente:

La Circular 12 de 2017 relacionada con lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer, establece:

«1. Flexibilización de la Jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares

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 20091, los jefes de los organismos podrán adoptar horarios flexibles, dentro de la jornada laboral legal, para facilitar el acercamiento de los servidores con los miembros de su familia, 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 que se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, en los grados señalados en la citada ley.

Con el mismo propósito los jefes de los organismos deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral para que los servidores compartan con su familia en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados los servidores.»

Por su parte, la Ley 1857 de 2017, «por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones», señala:

«ARTICULO 1°. Modifíquese el artículo 1° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla 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.»

A su vez, el artículo 3° se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

«ARTÍCULO 3°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. 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 requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.»

Así mismo, el Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 13 establece que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Dichos programas en los términos del artículo 20, deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad. Tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Finalmente, en el artículo 23 del citado Decreto se establece:

«ARTÍCULO 23º.- Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.»

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», señala:

«ARTÍCULO 2.2.10.1 *Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

ARTÍCULO 2.2.10.2 *Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*

2. *Artísticos y culturales.*

3. *Promoción y prevención de la salud.*

4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

PARÁGRAFO 1. *Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.»*

En este orden de ideas, la normativa citada se refiere a la especial protección de los empleados públicos y sus familias a fin de mejorar los niveles de salud, recreación, vivienda, cultura y educación.

De la misma manera, tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias, siempre y cuando estén diseñados conforme a lo dispuesto en la ley. Es importante precisar, que estos programas, como se anotó, pueden estructurarse dentro del área de protección social y servicios cubriendo necesidades en el campo educativo, de vivienda, salud, recreación y en el área de calidad de vida laboral.

En todo caso, al momento de elaborar los planes de bienestar social, corresponde a la administración tener en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, el diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas y la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios, de tal forma que no se desvirtúe la naturaleza del programa, en atención a lo establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Finalmente, es importante precisar que los programas que se implementen al interior de las entidades, deben atender necesidades detectadas con amplia cobertura institucional y procurar la calidad y el acceso efectivo a dichos programas dentro de los principios de eficiencia, eficacia, economía y celeridad.

CONCLUSIONES

Con fundamento en lo expuesto, damos respuesta a sus interrogantes en los siguientes términos:

1. Las actividades relacionadas en su consulta en cumplimiento de los planes de bienestar hacen referencia a los programas de protección del empleado y su familia conforme a la normativa que se ha dejado indicada.
2. Corresponde a la entidad determinar la jornada en que se deben realizar cada una de las actividades por cuanto, no hay norma que así lo establezca. En todo caso, es importante tener en cuenta que, conforme al numeral 11, artículo 34 de la Ley 734 de 2002, es deber de todos los servidores públicos dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas la cual, corresponde a 44 horas semanales conforme al artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978.
3. Ahora bien, sobre la jornada que se debe otorgar al empleado en el evento de no realizar la actividad semestral a la que refiere la Ley 1857 de 2017, se reitera que es competencia de la entidad determinarla atendiendo las precisiones dadas en el punto anterior.
4. Finalmente, en referencia a la expresión «*sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario*» contenida en el párrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017 cuando no es posible realizar la jornada determinada por la entidad, la norma permite que el empleado disfrute con su familia, siempre y cuando compense el tiempo que dure dicha jornada.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Luz Rojas/ JFCA

12602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:17:41