

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER

En ejercicio de sus atribuciones legales, conferidas por la Constitución política, en su artículo 209; 305, numerales 1 y 2; la Ley 489 de 1998; Ley 909 de 2004; Ley 2088 de 2021, Ley 2191 de 2022; Decreto 1083 de 2015; y,

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”*.

Que, en virtud de la normativa constitucional, el Gobernador que es el jefe de la administración seccional y representante legal del departamento; siendo a su turno, agente del presidente de la República para el mantenimiento del orden público y para la ejecución de la política económica general.

Que, entre las atribuciones del gobernador, consagradas en la carta, sobresalen, Cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes, los decretos del Gobierno y las ordenanzas de las Asambleas departamentales. Así como, dirigir y coordinar la acción administrativa del departamento y actuar en su nombre como gestor y promotor del desarrollo integral de su territorio, de conformidad con la Constitución y las leyes.

Que, la Ley 909 de 2004 y los Decretos 3135 de 1968; Decreto 1848 de 1969; Decreto 1042 de 1978; 1045 de 1978; prevén como competencia del Gobernador, en su condición de representante legal del Departamento, administrar el personal del nivel central de la entidad territorial y reconocer, conforme a las leyes aplicables en cada caso particular, los derechos laborales a los empleados del nivel central del departamento.

Que, frente al tema de jornada laboral de los empleados públicos, el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, faculta, dentro del límite máximo fijado en este artículo, al jefe del respectivo organismo, para establecer el horario de trabajo y compensar jornada laboral sabatina.

Que, en la Gobernación del Departamento Norte de Santander, se denota la no existencia para la actualidad, de un procedimiento administrativo para aplicación de trabajo en casa y jornada laboral flexible.

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

Que, de conformidad con el artículo 9 de la Ley 489 de 1998, “las autoridades administrativas, en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, con funciones afines o complementarias”, y “los representantes legales de organismos y entidades que posean una estructura independiente y autonomía administrativa podrán delegar la atención y decisión de los asuntos a aquellos confiados por la ley y los actos orgánicos respectivos, en los empleados públicos de los niveles directivo y asesor vinculados al organismo correspondiente, con el propósito de dar desarrollo a los principios de la función administrativa enunciados en el artículo 209 de la Constitución política”.

Que, los Decretos departamentales No. 000768 de 12 de junio de 2019, “Por el cual se establece el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleados de la planta de personal del nivel central del Departamento Norte de Santander”, así como el Decreto 001072 de 17 de diciembre de 2020, “Por el cual se establece la estructura orgánica del nivel central de la Gobernación de Norte de Santander, se determinan las funciones de sus dependencias y de dictan otras disposiciones”; señalan, que es competencia de la Secretaría General del Departamento, administrar lo correspondiente al Talento Humano.

Que, subsiguientemente, mediante Decreto Departamental No. 000072 de 22 de enero de 2021, El Gobernador del Departamento Norte de Santander, efectuó una delegación en materia de administración de talento humano del nivel central del Departamento Norte de Santander, estableciéndose en el primer artículo de este acto administrativo: “Delegar en la Secretaría General del Departamento Norte de Santander, la competencia para elaborar, proferir, suscribir y notificar, los actos administrativos correspondientes al reconocimiento y pago de primas, bonificaciones, subsidios y demás emolumentos que la ley estipule respecto a los empleados públicos del nivel central del Departamento, así como para emitir resoluciones de las que sea competente el área de talento humano respecto de la administración de los empleados públicos del nivel central del Departamento Norte de Santander y que se encuentran directamente relacionados con la administración de personal, tales como: (...) 5. Suscribir los actos administrativos de nombramiento, retiro, ascenso y en general los diferentes actos relacionados con las situaciones administrativas de los empleados del nivel central del departamento”. (subrayas fuera del texto).

Que, concordantemente El Decreto departamental No. 000943 de 25 de junio de 2021, al ajustar y describir las funciones esenciales relativas al cargo de la secretaria General de la Gobernación de Norte de Santander, dispuso: “(...) 6. Supervisar y refrendar las resoluciones de nombramiento, retiro, ascenso y en general los diferentes actos administrativos relacionados con el área de recursos humanos, verificando el cumplimiento pleno de los requisitos establecidos para los diferentes cargos. (...)”.

Que, si bien es cierto, que en el texto de la expresión: “emitir resoluciones de las que sea competente el área de talento humano respecto de la administración de los empleados públicos del nivel central del Departamento Norte de Santander y que se encuentran directamente relacionados con la administración de personal”, contenida en

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

el Artículo primero de Decreto Departamental No. 000072 de 22 de enero de 2021, se entiende ampliamente delegada la facultad de resolución de todo tipo de situaciones administrativas relativas al personal del nivel central de esta administración Departamental; sin embargo se denota que no existen en la entidad un procedimiento administrativo y delegación específica para aplicación de trabajo en casa y jornada laboral flexible.

Que, frente al asunto, resulta ineludible elucidar que la Corte Constitucional en Sentencia C-1063 de agosto de 2000 unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial.

Que, en ese orden de ideas, el Decreto Ley 1042 de 1978, frente a la jornada laboral, señala:

“ARTÍCULO 33. De la Jornada de Trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.”

Que, conforme a la normativa ibid., la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que deben cumplir los empleados públicos será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes

Que, en esa forma, los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas semanales, como lo dispone el mencionado Decreto 1042 de 1978.

Que, en lo relativo a la posibilidad de que las entidades puedan implementar horarios flexibles, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. 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.”

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

Que, de la norma transcrita se colige, que los jefes de los organismos podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos con el fin de fijar horarios flexibles que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo, así como la satisfacción y motivación de sus servidores, sin afectar los servicios a su cargo, y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales y, por lo tanto, corresponde al representante legal de cada entidad, determinar la posibilidad de establecer horarios flexibles.

Que, en tal sentido, 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:

“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.”

Que, a su turno, el Artículo 3° se reseña 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 (...) (subrayado y negrilla fuera del texto).

Que, como se acotó, través de la Ley 1857 de 2017 el Congreso de la República reguló las disposiciones para la promoción de los espacios en familia, incluyendo el Artículo 5 de la ley 1361 de 2009 relativo a obligaciones de los empleadores frente al objetivo de esta Ley. Por medio de la norma en mención, se determinó entre otras medidas que los empleadores podrán adecuar los horarios de trabajo de sus empleados para que estos atiendan deberes de protección y acompañamiento a sus familiares.

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

Que, en similar sentido, la Ley 2088 de 2021 “*Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*”, tiene por objeto regular la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado, para el desempeño transitorio de sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, o trabajo en casa; privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, como una forma de prestación del servicio cuando se presenten situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se surtan en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo; sin que ello conlleve variación o modificación la naturaleza del contrato o relación legal, ni tampoco desmejoramiento de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Que, en la misma línea, mediante la Circular Conjunta No. 100-009, de diciembre de 2021, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, efectuaron recomendaciones para la implementación de ajustes razonables en las entidades públicas donde laboren personas en condición de discapacidad, refiere a la necesidad de ajustes razonables tendientes a garantizar la accesibilidad y equiparación de oportunidades para todos los tipos de discapacidad y deben estar relacionados con las funciones y tareas para desarrollar la labor por parte del servidor público en condición de discapacidad debidamente comprobada y certificada, con base en las necesidades que se identifiquen para cada servidor.

Que, la aludida circular conjunta plantea que dentro de los ajustes razonables más comunes se encuentran la flexibilización de los horarios y las diferentes modalidades de trabajo formal.

Que, allí se plantea, que por disposición de preceptos normativos contenidos, verbo y gracia en la Ley 1221 de 2008, Ley 2088 de 2021, Ley 2191 de 2022 el Decreto 1083 de 2015 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, se reitera a los destinatarios de esta circular, que se deben considerar dentro de los lineamientos para la implementación del teletrabajo y/o trabajo en casa para los servidores públicos en condición de discapacidad, garantizar la accesibilidad y equiparación de oportunidades en el marco de los ajustes razonables para el desempeño de sus labores a través del uso de la Tecnologías de la Información y la Comunicación –TIC.

Que, en función de todo lo hasta aquí expuesto, se hace necesario establecer, habilitar y reglamentar el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental.

Que, por lo expuesto,

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

R E S U E L V E

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. - OBJETO. Habilitar y reglamentar el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y la jornada laboral flexible, como forma transitoria de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, aplicables a los empleados del nivel central de la administración departamental de Norte de Santander; de conformidad con lo previsto en el Decreto Ley 1042 de 1978; Ley 1361 de 2009; Ley 1857 de 2017; Ley 1221 de 2008; Ley 2088 de 2021, Ley 2191 de 2022; el Decreto 1083 de 2015; Decreto legislativo 491 de 2020; Resolución 777 de 2 de junio de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social; Resolución 1685 de 25 de octubre de 2021, del Ministerio de Salud y Protección Social la Circular Externa 100-009 del 7 de mayo de 2020, expedida por el Ministro de Trabajo y de Salud y Protección Social y Director del Departamento Administrativo de la Función Pública y las demás normas concordantes que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTICULO 2. – ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente reglamentación es aplicable a los empleados de la planta de personal del nivel central del Departamento Norte de Santander, que laboran en la entidad y en sus respectivas dependencias, a quienes mediante acuerdo previo y a través de acto administrativo, se les confiera autorización de trabajo en casa o jornada laboral flexible, de conformidad y con sujeción a los preceptos normativos del artículo anterior.

CAPÍTULO II TRABAJO EN CASA

ARTICULO 3. – DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA. Conforme a los preceptos del artículo 2 de la Ley 2088 de 2021, se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 4. – IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA. Priorizar implementación del trabajo en casa como medida excepcional para que los servidores

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

de la Gobernación del Departamento Norte de Santander desempeñen sus funciones y cumplan con sus obligaciones, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada, no aplicará para funcionarios de la planta global del nivel central de la administración del Departamento Norte de Santander, que brindan atención directa al público mediante canal presencial.

El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

PARÁGRAFO 1. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 5. - CARACTERIZACIÓN. Con fundamento en lo establecido en el literal A, numeral 2 de la circular conjunta No. 100-009 de 7 de mayo de 2020, emitida ministros de Trabajo y de Salud y Protección Social; y, director del Departamento Administrativo de La Función Pública – DAFP., caracterizar y autorizar el trabajo en casa, a iniciativa de los servidores de la entidad, a aquellas personas que manifiesten tener patologías de base como factor de riesgo, tales como:

- a). Diabetes, enfermedad cardiovascular, hipertensión arterial - HTA, accidente cerebrovascular, VIH, cáncer, uso de corticoides o inmunosupresores, enfermedad pulmonar obstructiva crónica - EPOC.
- b). Mujeres en estado de embarazo.
- c). Personas mayores de 60 años.
- d). Las demás definidas en el anexo técnico de la resolución No. 777 de 2 de junio de 2021, protocolo general de Bioseguridad para la prevención de la transmisión del COVID-19

ARTÍCULO 6. - GARANTÍAS EN LA HABILITACIÓN DEL EJERCICIO DEL TRABAJO EN CASA EN LAS FUNCIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS. Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos se garantizarán:

- a). La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa;
- b). La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;
- c). El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

ARTÍCULO 7. CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

000039
Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

- a. **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- b. **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 8. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO EN CASA. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador Gobernación de Norte de Santander, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

El Departamento Norte de Santander, a través de documento escrito, emitida por el superior y/o jefe inmediato de cada dependencia en la que surge solicitud de autorización para trabajo en casa, determinará y/o fijará de manera previa, los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los servidores públicos deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad a la autorización.

ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en los reglamentos aplicables a los servidores públicos y los reglamentos concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor de la Gobernación del Departamento Norte de Santander.

En todo caso se respetará el cumplimiento de la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, como lo dispone el mencionado Decreto 1042 de 1978.

ARTÍCULO 10. TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales **se extenderá hasta por un término de TRES (3) MESES, prorrogables por un término igual por una única vez**, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.



Libertad y Orden
República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 11. ELEMENTOS DE TRABAJO. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador podrá suministrar los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El superior y/o jefe inmediato de la dependencia a la cual se encuentre adscrito el funcionario solicitante, definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar información y/o materiales necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 12. DELEGACIÓN Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO EN CASA. Deléguese a la Secretaría general de la Gobernación de Norte de Santander, para conocer, resolver, autorizar solicitudes, así como revocar autorización de trabajo en casa que fueren presentadas y aprobadas por y para el personal de la planta global del nivel central del Departamento Norte de Santander.

Previo a la implementación del trabajo en casa, el Departamento Norte de Santander desplegará las acciones y gestiones tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar, el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. Para tal efecto, la Secretaría TIC del Departamento Norte de Santander, brindará el acompañamiento u orientación que fuere procedente.

Para dar inicio a esta habilitación, el superior y/o jefe inmediato de cada una de la dependencia de la administración departamental, deberá notificar por escrito y contextualizar a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo máximo que el trabajador podrá estar laborando bajo esta habilitación.

Efectuado lo anterior, las surgientes solicitudes para autorización de trabajo en casa, deberán presentarse por el funcionario público interesado, de manera expresa y por

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

escrito, dirigidas a la Secretaría General del departamento Norte de Santander, atendiendo el criterio de coordinación y desconexión laboral, previstos en el artículo 7 del presente acto. Para tal efecto, el escrito deberá contener:

- a). La solicitud, que deberá estar acompañada de historia clínica y diagnóstico médico que describa y/o detalle patologías de base, descritas en la caracterización prevista en el artículo 5, del presente acto, como factor de riesgo
- b). Aval o visto bueno, de la solicitud por parte del jefe inmediato de la dependencia a la que se encuentra adscrito el funcionario,
- c). En el escrito de solicitud deberán, constar los acuerdos con el superior y/o jefe inmediato, relativos a lugar o domicilio desde el cual el funcionario realizará el trabajo.
- d). Acuerdos con el superior y/o jefe inmediato, sobre fijación de jornada laboral, el término de la autorización para trabajo en casa, este último deberá fijar de manera taxativa las fechas de inicio y finalización, sin que el termino de autorización inicial exceda las previsiones de los artículos 9 y 10 del presente acto.
- e). Acuerdo con el superior y/o jefe inmediato, sobre la eventual necesidad de suministro de los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función.
- f). Acuerdo con el superior y/o jefe inmediato, sobre la eventual necesidad de formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales.
- g). Acuerdos con el superior y/o jefe inmediato, sobre los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia
- h). Acuerdos con el superior y/o jefe inmediato, sobre los productos o resultados a entregar y su periodicidad.
- i). Acuerdos con el superior y/o jefe inmediato, sobre el seguimiento de las tareas a cargo del trabajador, precisando los instrumentos, la frecuencia, así como el modelo de evaluación y aprobación, la retroalimentación respecto a las funciones, actividades y el reporte o resultado de estas.

PARÁGRAFO. La Secretaría General del departamento Norte de Santander, podrá designar al personal de talento humano y/o equipo de profesionales de seguridad y salud en el trabajo – SST, para efectuar confrontación de la sujeción de presupuestos fácticos de la solicitud, a los aspectos detallados en literales descritos en el presente artículo.

ARTÍCULO 13. TÉRMINO PARA RESOLVER LAS SOLICITUDES. Recibida la solicitud de autorización para trabajo en casa, la Secretaría General del Departamento Norte de Santander resolverá tal pretensión dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción, siempre y cuando la solicitud se encuentre ajustada a los requisitos del artículo anterior.

ARTÍCULO 14. SOLICITUDES IMPRECISAS O INCOMPLETAS. Frente a solicitudes imprecisas o incompletas, o cuando el solicitante deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

sin oponerse a la ley, la Secretaría General, procederá devolver la solicitud señalando las insuficiencias requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.

A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la solicitud.

Se entenderá que el solicitante ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Si vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el solicitante haya cumplido el requerimiento, se decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

ARTÍCULO 15. SOBRE LOS DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES. Durante el tiempo que el servidor público preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los funcionarios públicos que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO 1. Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte.

ARTÍCULO 16. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 17. PROGRAMAS DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el DEPARTAMENTO Norte de Santander promoverá la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

ARTÍCULO 18. CANALES OFICIALES DE COMUNICACIÓN PARA CIUDADANOS Y USUARIOS. Las dependencias de la Gobernación del departamento Norte de Santander, deberán adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la habilitación del trabajo en casa, y en especial darán a conocer a los ciudadanos y usuarios, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.

ARTÍCULO 19. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. El superior y/o jefe inmediato del funcionario autorizado para realizar trabajo en casa, ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en el presente acto. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes.

El superior y/o jefe inmediato del funcionario autorizado para realizar trabajo en casa, deberá reportar mensualmente a la Secretaría General del Departamento Norte de Santander, mediante informe ejecutivo, el seguimiento de las tareas a cargo del trabajador, precisando los instrumentos, la frecuencia, así como el modelo de evaluación y aprobación, la retroalimentación respecto a las funciones, actividades, su reporte; y, resultado de estas.

ARTÍCULO 20. REVOCATORIA Y/O TERMINACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO EN CASA. La autorización realización de trabajo en casa, podrá ser revocada o terminada por la secretaria General del Departamento Norte de Santander, en los siguientes casos:

- a). Por expiración del término o plazo de la autorización y/o el de su única prórroga.
- b). Por finalización de la declaratoria de emergencia nacional originada en la pandemia COVID-19.

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

- e). Cuando la autorización esté afectando la prestación del servicio a cargo de la dependencia, oficina o grupo de trabajo a la que esté adscrito el autorizado.
- b). Cuando se presente deficiencias en la evaluación del desempeño, cumplimiento de metas y/o resultados a cargo del funcionario autorizado, o cuando este incumpla cualquiera de los acuerdos pactados en la solicitud, definidos en los literales del artículo 10 del presente acto.

CAPÍTULO III JORNADA LABORAL FLEXIBLE

ARTÍCULO 21. IMPLEMENTAR, con sujeción a las previsiones del artículo 2.2.5.5.53., del Decreto 1083 de 2015, concordante con la Ley 1361 de 2009 y la Ley 1857 de 2017, la jornada laboral flexible, aplicable a los empleados de la planta de personal del nivel central de la administración departamental de Norte de Santander.

ARTÍCULO 22. OFERTA DE JORNADAS U HORARIOS FLEXIBLES. Los funcionarios públicos que requirieren una jornada laboral diferente al horario establecido por la entidad, podrán ser acreedores de horario flexible, dentro de los siguientes horarios laborales:

- a). De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m., y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m., con una (1) hora para tomar el almuerzo, comprendida entre 12:30 m., a 1:30 p.m.
- b). De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:30 m., y de 1:30 p.m. a 5:00 p.m., con una (1) hora para tomar el almuerzo, comprendida entre 12:30 m., a 1:30 p.m.
- c). De lunes a viernes de 9:00 a.m. a 1:00 p.m., y de 2:00 p.m. a 6:30 p.m., con una (1) hora para tomar el almuerzo, comprendida entre 1:00 p.m., a 2:00 p.m.
- d). De lunes a viernes de 9:30 a.m. a 1:30 p.m., y de 2:30 p.m. a 7:00 p.m., con una (1) hora para tomar el almuerzo, comprendida entre 1:30 p.m., a 2:30 p.m.

ARTÍCULO 23. SOLICITUD DE HORARIO FLEXIBLE. Los funcionarios públicos interesados en optar por alguno de los horarios flexibles deberán presentar solicitud expresa, por escrito, dirigida a la Secretaría General del Departamento Norte de Santander, y atendiendo el criterio de coordinación, deberán estar avalados por el superior y/o jefe inmediato de la dependencia a la que se encuentre adscrito el solicitante, indicando el horario al cual se acogerá, de los previstos en el artículo anterior.

ARTÍCULO 24. AUTORIZACIÓN DEL HORARIO FLEXIBLE. La autorización del horario flexible estará a cargo de la Secretaría General del Departamento Norte de Santander, en los mismos términos perentorios de los artículos 13 y 14 del presente acto, siempre y cuando el jefe inmediato del funcionario solicitante, garantice que el cambio de horario no afecta la prestación del servicio de la respectiva dependencia o el grupo de trabajo.

En caso de que en una misma dependencia varios funcionarios opten por un mismo horario flexible, el jefe inmediato dará eventual visto bueno para su autorización

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

priorizando el orden de los criterios relacionados a continuación:

- a). funcionario público con discapacidad o con problemas especiales de salud.
- b). funcionario público con hijos en cualquier edad, con discapacidad.
- c). funcionario público con padres con discapacidad y que dependan directamente del solicitante.
- d). Funcionario público con hijo(s) menor(es) de edad.
- e). Funcionario público madre y/o padre cabeza de hogar con hijo(s) menores de 25 años que estén estudiando.
- f). Funcionario público cuyo domicilio de residencia esté ubicado fuera del perímetro urbano y/o metropolitano.
- g). Funcionarios públicos en general sin ningún tipo de restricción.

PARÁGRAFO. En todo caso, en la escogencia del horario para los empleados públicos, deberá prevalecer la continuidad en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 25. – IMPROCEDENCIA DE AUTORIZACIÓN DE HORARIO FLEXIBLE.

La autorización de la jornada laboral flexible establecida en el presente acto, no aplicará para los funcionarios de las dependencias de la Gobernación de Norte de Santander, que, con anterioridad a la expedición de esta decisión, tengan establecida jornada continua.

ARTÍCULO 26. - REVOCATORIA Y/O TERMINACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE HORARIO FLEXIBLE.

La autorización de la jornada laboral flexible podrá ser revocada o terminada por el secretario(a) General del Departamento Norte de Santander, en los siguientes casos:

- a). Cuando el cambio de horarios esté afectando la prestación del servicio a cargo de la dependencia, oficina o grupo de trabajo a la que esté adscrito el autorizado.
- b). Cuando se presente incumplimiento del horario y/o inasistencias no justificadas por el funcionario.

ARTÍCULO 27. – REGISTRO DE HORARIOS LABORALES. Es una obligación ineludible de los empleados del Departamento Norte de Santander, sin excepción, realizar el registro o reporte de ingreso al momento de entrada a laborar, e igualmente al momento de ingreso posterior al receso de almuerzo.

PARÁGRAFO. En los casos en que se presenten problemas relacionados con los sistemas de control de acceso instalados en la entrada de la entidad, corresponderá al superior o jefe inmediato de cada dependencia establecer y reportar los mecanismos de control a ser utilizados en tales eventos.

ARTÍCULO 28. – RESPONSABILIDAD DEL CONTROL DE HORARIOS. Corresponde al superior o jefe inmediato de cada dependencia, la obligación de controlar, vigilar y reportar el efectivo cumplimiento de los horarios establecidos por la entidad, incluidos los autorizados en el presente acto, para lo cual efectuarán seguimiento y reporte

000039

Resolución No. _____ de 2022

(08 MAR 2022)

“Por medio de la cual se establece, implementa, habilita y reglamenta el procedimiento para autorizar el trabajo en casa y jornada laboral flexible como formas de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de conformidad con la normativa vigente en la materia, aplicable a los empleados del nivel central de la administración departamental”

semanal a la Secretaría General del Departamento, sobre las novedades originadas en el incumplimiento de horarios.

ARTÍCULO 29. – INASISTENCIA A LABORAR. De conformidad a las previsiones del artículo 2.2.5.5.56. del Decreto 1083 de 2011 (Adicionado por el Decreto 051 de 2018, art. 2), es obligación del superior o jefe inmediato de cada dependencia, reportar por escrito, a la Secretaría General del Departamento, sobre la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será causal de sanción, de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 30. – VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta, a los,

08 MAR 2022

SILVANO SERRANO GUERRERO
Gobernador de Norte de Santander

Proyectó: Nefer Leandro Mora Durán – Profesional Universitario – Sec. General
Revisó: Sandra Yaneth Quintero Martínez – Profesional Especializado – Talento Humano - Sec. General
Revisó: Mabel Amparo Colmenares Becerra – Profesional universitario – Seguridad y Salud en el Trabajo – Sec. General
Aprobó: Javier Andrés Perozo Hernández – Asesor Jurídico externo – Despacho del Gobernador