



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20193000330531

Fecha: 17/10/2019 03:06:32 p.m.

Bogotá D.C.

Doctor

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Protección de la Familia. Jornada Familiar
Radicado 20192060308962 PETICIONES del 04/09/2019

Reciba un cordial saludo, doctor Pineda

En atención a su comunicación en la cual nos solicita concepto sobre *"...Con el ánimo de tener lineamientos claros sobre la aplicabilidad de la normatividad vigente, en especial en aquellos casos en los que los funcionarios no disfrutan de la jornada destinada al día de la familia, cordialmente elevamos las siguientes consultas:*

- 1. Situaciones como vacaciones, incapacidades médicas o necesidad del servicio son factores que pueden impedir acogerse a la jornada especial del día de la familia, ¿bajo estas circunstancias la empresa deberá permitir el disfrute de esta jornada en un día posterior a elección del empleado o a elección del empleador?*
- 2. En el caso que sea posible el disfrute posterior de la jornada especial del día de la familia ¿Cuál sería el procedimiento a seguir por parte del trabajador y nosotros como empleadores?*
- 3. Cuando un funcionario no puede acogerse en la fecha establecida por la entidad, ¿existe un límite de tiempo para el disfrute del día de la familia? ...", me permito aclararle lo siguiente:*

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 23°. - 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.

Frente a la austeridad del gasto la norma dispone:



"LEY 1940 DE 2018, "Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. De enero al 31 de diciembre de 2019"

ARTÍCULO 81. PLAN DE AUSTERIDAD DEL GASTO. Durante la vigencia fiscal de 2019, los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, en cumplimiento del Plan de Austeridad y del Decreto 1068 de 2015, deberán abstenerse de realizar las siguientes actividades:

h) Realizar recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público. Otorgar condecoraciones de cualquier tipo."

Por su parte, la Directiva Presidencial 09 de 2018, que fija directrices de austeridad, insta a las entidades públicas a observar medidas de austeridad cuando se realicen eventos de capacitación, tales como la utilización de auditorios o salones propios, coordinación interinstitucional en materia de logística, limitar los costos de alimentación, limitar el uso de papelería y de ser posible, utilizar la infraestructura de las entidades del Estado para llevar a cabo las actividades de capacitación.

También en virtud de las normas de austeridad del gasto público, se establecen de manera taxativa las actividades que no se pueden realizar con cargo al tesoro público, incluyendo estímulos económicos, entre otros.

De igual manera, los programas de bienestar social e incentivos son diseñados por cada entidad pública, armonizados con las políticas generales que rigen los componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, las entidades deberán organizar su programa de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores públicos, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social.

Ahora bien, en relación a su pregunta puntal, me permito comunicarle que, la Dirección Jurídica, se pronunció mediante el concepto No. 2018-600-014464-1 del 15 de junio de 2018, del cual se anexa copia, en el que se concluyó:

"(...)

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.De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que, 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.”

Adicionalmente, con el propósito de optimizar la labor a realizar en su entidad, la Función Pública ha asignado como asesor a Adriana Molina Basto, con la cual se pueden contactar a través de los canales institucionales, correo electrónico amolina@funcionpublica.gov.co, teléfono: 739-5656 extensión 705, quien estará dispuesta a atender cualquier inquietud o resolver los temas de la Dirección de Empleo Público que ustedes requieran.

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y los planes institucionales al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Atentamente,

FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Anexo: Lo anunciado en cuatro (4) folios

Adriana Molina Basto / María Esperanza Peña
11402.8.2