

CIRCULAR EXTERNA No. 12

PARA: REPRESENTANTES LEGALES DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL SECTOR CENTRAL Y DESCENTRALIZADO DE LA RAMA EJECUTIVA DE LOS NIVELES NACIONAL Y TERRITORIAL

DE: FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO: LINEAMIENTOS SOBRE JORNADA LABORAL, PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN A LA MUJER

FECHA: 9 de noviembre de 2017

En el marco del fortalecimiento del diálogo social, el pasado 29 de junio se firmó entre las organizaciones sindicales y el Gobierno Nacional el Acuerdo colectivo resultado de la negociación del pliego de solicitudes presentado por los servidores públicos.

En la presente Circular se imparten lineamientos para dar cumplimiento a los puntos 115, 116, 122, 123, 126, 127, 129 y 133 del citado Acuerdo:

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.

¹ Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia

2. Jornada especial para mujeres embarazadas

En desarrollo del derecho constitucional de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (art. 43 CP), los jefes de los organismos y entidades, al fijar el horario de trabajo, podrán establecer que las servidoras públicas en dicha condición manejen horarios flexibles especiales en virtud de los cuales puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral.

3. Permisos remunerados para asistir a citas médicas del servidor o sus hijos menores

En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley², a los servidores públicos se les otorgarán los permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.

4. Garantías para las víctimas de acoso laboral, flexibilización laboral para su denuncia y culminación del proceso

Con el fin de dar cumplimiento al objeto de la Ley 1010 de 2006³ de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, los jefes de los organismos otorgarán los permisos remunerados necesarios para que el servidor interponga y haga seguimiento a sus denuncias sobre acoso laboral y acoso sexual laboral.

Así mismo, las entidades deberán implementar medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de las prácticas discriminatorias y la violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008⁴.

5. Inclusión de enfoque de género en Planes Institucionales de Capacitación

Las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008.

² Artículo 33, numeral 2, Ley 734 de 2002

³ Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

⁴ Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones

6. Principio de igualdad en el trabajo evitando discriminaciones

Las entidades públicas deberán garantizar la aplicación del derecho a la igualdad en las relaciones laborales, para lo cual deben dar estricta aplicación a las normas constitucionales, legales y reglamentarias y a los Convenios Internacionales que regulan la materia.

En la Constitución, el derecho a la igualdad está consagrado en el artículo 13, constituido por cuatro componentes: (i) el principio de igualdad, establecido bajo la fórmula tradicional de acuerdo con la cual "todas las personas nacen libres e iguales"; (ii) la prohibición de trato discriminado, fundada en razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; (iii) la promoción y obligación de adoptar medidas en favor de grupos marginados o discriminados; y (iv) la protección a personas en circunstancias de debilidad manifiesta.

A nivel legal, se debe dar estricta aplicación a lo consagrado, entre otras, a las leyes 1010 de 2006 y 1496 de 2011, normativa con la cual se busca evitar el acoso laboral y la discriminación por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, actividades políticas o sindicales.

Así mismo, se debe dar cumplimiento a la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", ratificada en la Ley 51 de 1981, y a la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, ratificada mediante la Ley 248 de 1995.

7. Prevención del acoso a servidoras embarazadas o madres

Las entidades deben implementar acciones afirmativas en el ámbito laboral a favor de las mujeres durante el embarazo y después del parto y para evitar cualquier tipo de discriminación incluido el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

8. Derechos sexuales y reproductivos para las servidoras públicas

Dentro de los programas de bienestar social y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales, las entidades podrán incluir el suministro de elementos de higiene femenina.

Cordialmente,



LILIANA CABALLERO DURÁN

Directora

MLHM/CPHL

