Función Pública

Circular Externa 007 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CIRCULAR EXTERNA 007 DE 2023

(Septiembre 08)

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

DE: MINISTRO (E) DEL TRABAJO Y DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS HORARIOS FLEXIBLES, EL TELETRABAJO Y DEMÁS ESTRATEGIAS CON ÉNFASIS EN EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA CORRESPONSABILIDAD DEL CUIDADO

FECHA: 08 DE SEPTIEMBRE DE 2023

En el marco del fortalecimiento para el diálogo social, el pasado 22 de junio de la presente vigencia el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, suscribieron el Acuerdo Nacional Estatal 2023 en el que se pactó, entre otros puntos, lo previsto en el Acuerdo No. 4.15 correspondiente a los puntos C720, P53, Q715, Q718, Q736, Q738, que establece: *"El gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública expedirá un acto administrativo para dar lineamientos frente a la implementación del horario flexible, el teletrabajo y demás estrategias que se están impulsando y hagan énfasis en el enfoque de género y la corresponsabilidad del cuidado",* y en el Acuerdo No. 6.7 correspondiente al punto T53 que indica: *".....Así mismo, se expedirá un acto administrativo por parte de Función Pública y MinTrabajo promoviendo el Teletrabajo y los horarios flexibles en las entidades públicas".*

En virtud de lo anterior, se solicita a las entidades públicas acatar las siguientes medidas que contribuirán a la implementación de los horarios flexibles, el teletrabajo y demás estrategias con enfoque de género y la corresponsabilidad del cuidado en el marco del fortalecimiento del empleo público:

1. Medidas para incentivar y fortalecer la participación de las mujeres, así como la promoción de entornos libres de violencia y discriminación en el sector público.

En atención a la Circular Conjunta No. 001 del 31 de marzo de 2023, relacionada con "*Medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público; y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública*", se les recuerda a las entidades públicas que deben promover las acciones afirmativas que se detallan en esta circular para lograr superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el camino de la

construcción de una administración pública incluyente, representativa y libre de violencias.

Así mismo, es necesario solicitarles a todas(os) las y los servidores públicos de las entidades a las que se les dirige la presente Circular, la realización del curso virtual de inducción y reinducción "*Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública*", el cual pueden tomar a través de la plataforma del SIRECEC de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.

Igualmente, y de acuerdo con lo establecido en la Directiva Presidencial 01 de 2023 sobre el *"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público";* se insta a los órganos, organismos y entidades destinatarias de la presente circular, para que adopten dicho protocolo en cumplimiento del mandato presidencial.

2. Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.

El Gobierno Nacional expidió la Ley 1823 de 2017 *"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*" y la Ley 2306 de 2023 *"Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia. Se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que*

Permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones", como medidas a favor de del derecho a la alimentación, salud y desarrollo de los niños y niñas y el bienestar de las madres trabajadoras. En este sentido, se les recuerda a los órganos, organismos y entidades destinatarias de la presente circular que deben disponer en sus instalaciones, espacios adecuados en donde las madres trabajadoras puedan amamantar, así como extraer y conservar su leche materna, siempre salvaguardando su privacidad y un entorno laboral saludable, de conformidad con los parámetros técnicos señalados en la Resolución 2423 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social

3. Jornadas diferenciadas para mujeres embarazadas.

Las mujeres en estado de embarazo y después del parto, son personas de especial atención y protección por parte del Estado, tal y como lo consagra el artículo 43 de la Constitución Política, por lo que los jefes de los órganos, organismos y entidades destinatarias de esta circular, que al fijar el horario de trabajo se establezca que las servidoras públicas en dicha condición manejaran horarios flexibles especiales en virtud de las cuales puedan salir 30 minutos antes de terminar su jornada de trabajo. De igual forma de ser requerido por parte de la servidora pública, la entidad podrá contemplar la posibilidad de aplicar jornadas flexibles en los horarios de ingreso, salida o días de trabajo presencial.

4. Permisos remunerados para asistir a citas médicas propias o de sus hijas y/o hijos menores de edad y/o del familiar en primer grado de consanguinidad que se encuentre bajo su cuidado legal.

De acuerdo con lo contemplado en el artículo 37, numeral 2 de la Ley 1952 de 2019[1], se orienta a los órganos, organismos y entidades del Estado, en el marco del ejercicio del derecho del disfrute de la seguridad social, a otorgar, a las y los servidores públicos, permisos remunerados para asistir a sus citas médicas, así como a las de sus hijas y/o hijos menores de edad.

5. Flexibilización de la jornada laboral.

Las iniciativas que se han desarrollado en favor de la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral de las y los servidores públicos, hacen parte de las medidas que propenden por el bienestar y la calidad de vida del talento humano. En este 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"* y el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, están orientadas a que las y los servidores públicos, en conjunto con sus empleadores, puedan convenir horarios flexibles y condiciones de trabajo que les faciliten el cumplimiento de los deberes familiares a los que hace referencia el artículo 3 de la citada ley. Lo anterior, sin que afecte la duración de la jornada laboral y la efectiva prestación del servicio de acuerdo con la

normativa vigente.

5. Teletrabajo como una forma de organización laboral, de productividad y bienestar para las y los servidores públicos.

Las realidades actuales del mundo laboral han podido constatar que el teletrabajo es una figura útil que sirve, tanto para desempeñar algunas funciones y actividades de manera virtual por parte de las y los servidores públicos, como para la generación de oportunidades para el desarrollo de las entidades, y para fomentar la productividad, la motivación, el bienestar y el cuidado del ambiente.

En este sentido la Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, y el Decreto 1227 de 2022 (compilado en el Decreto 1072 de 2015), permiten organizar y establecer las relaciones laborales que conlleva esta modalidad de trabajo en las entidades públicas.

En relación con esta normativa, se les recuerda a los órganos, organismos y entidades destinatarias de la presente circular, adoptar y/o fortalecer la implementación de esta modalidad de trabajo para sus servidores públicos en donde es posible el uso de las Tecnológicas de la Información y las Comunicaciones - TIC - para desarrollar las funciones, sin requerir su presencia física en la sede de trabajo, gozando de igualdad de trato y condiciones laborales de quienes laboran presencialmente.

Finalmente, se invita a los órganos, organismos y entidades destinatarias de la presente circular, a continuar promoviendo e implementando las diferentes estrategias para lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las y los servidores públicos desde un enfoque de género, así como desarrollar condiciones y entornos laborales seguros y libres de violencia para el desarrollo profesional y la transformación social.

Cordialmente,

IVAN DANIEL JARAMILLO JASSIR

MINISTRO DEL TRABAJO (E)

MINISTERIO DEL TRABAJO

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Proyectó: María Rosa Aguiñada, DAFP / María José Martínez - DAFP

Aprobó: Francisco Camargo, Director de Empleo Público - DAFP

Revisó: Armando López, Director Jurídico - DAFP

VoBo: Jesús Amado, Subdirector - DAFP

NOTAS DE PIE DE PAGINA

[1] "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y se modifican algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"

Fecha y hora de creación: 2025-12-04 14:25:16