

Bogotá, D.C., 25 FEB 2021

DIRECTIVA TRANSITORIANo. 000006 /**FASES Y ETAPAS DEL PLAN PILOTO DE LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA NACIONAL.****I. OBJETIVO Y ALCANCE****A. Finalidad**

Impartir instrucciones y asignar responsabilidades para la implementación de las fases y etapas de los planes piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional –ERON- a cargo del INPEC, conforme al Acuerdo Nacional Estatal de 2019 (Acuerdo 66)¹.

B. Referencias

1. Constitución Política de Colombia.
2. Ley 6 de 1945, «Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo».
3. Ley 2663 de 1950 «Por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo».
4. Ley 4 de 1992, «Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política».
5. Ley 65 de 1993, «Por el cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario» modificada por la Ley 1709 de 2014.
6. Ley 734 de 2002, «Por el cual se expide el Código Disciplinario Único».
7. Ley 909 de 2004, «Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones».
8. Ley 1437 de 2011, «Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo».
9. Ley 1846 de 2017, «Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones».
10. Decreto 1042 de 1978, «Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias,

¹Acuerdo Nacional Estatal de 2019, Acuerdo 66 Jornada Laboral para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia, El Gobierno Nacional se compromete a: "a. **Concluida la incorporación de los 2.300 funcionarios al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, pasados sesenta (60) días hábiles se expedirá resolución del INPEC, en la cual se establezca una jornada laboral para el cuerpo de custodia y vigilancia.** b. Realizar un Plan Piloto de la regulación de la jornada laboral para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia con el personal que se encuentra actualmente prestando el servicio de custodia y vigilancia. c. Una vez se hayan incorporado los nuevos funcionarios del INPEC, se empezará a implementar la regulación de la jornada laboral, con base en los resultados del precitado plan piloto el cual se implementará progresivamente en las demás sedes de trabajo...".



establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones».

11. Decreto 1302 de 1978, «Por el cual se expiden normas sobre la clasificación y remuneración de empleos del personal carcelario y penitenciario».
12. Decreto 85 de 1986 «Por el cual se establece la jornada de trabajo para los empleos de celadores modifica en lo pertinente al artículo 33 del Decreto Extraordinario 1042 de 1978».
13. Decreto 2489 de 2006, «Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones».
14. Decreto Ley 407 de 1994, «Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario».
15. Decreto 446 de 1994 «Por el cual se establece el régimen prestacional de los servidores públicos de Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC».
16. Decreto 2489 de 2006 «Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones».
17. Decreto 271 de 2010 «Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC».
18. Decreto 4151 de 2011, «Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones».
19. Decreto 4969 de 2011, «Por el cual se aprueba la modificación de la planta de empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se dictan otras disposiciones».
20. Decreto 1604 de 2012, «por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se dictan otras disposiciones».
21. Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública».
22. Decreto 150 de 2020, «Por medio del cual se modifica la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC–».
23. Decreto 1009 de 2020, «Por la cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto».
24. C001 – 1919, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), Ratificado por Colombia 20 de junio de 1933.
25. C030 – 1930, Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), Ratificado por Colombia 04 de marzo de 1969.
26. C151 – 1978, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, Ratificado por Colombia 08 de diciembre de 2000.
27. C154 – 1981 Convenio sobre la negociación colectiva, Ratificado por Colombia 08 de diciembre de 2000.
28. Resolución 501 de 2005 «Por la cual se actualiza la Organización interna de los Establecimientos de reclusión del INPEC»
29. Resolución 5557 de 2012 «Por la cual se desarrolla la estructura orgánica y funciones de las



direcciones regionales del Instituto Nacional penitenciario y Carcelario (INPEC)»

30. Resolución 70/175 de 2015, «Reglas Mínimas de las naciones unidas para el tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela)» Reglas 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81 y 82.
31. Resolución 6349 de 2016 «Por el cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional-ERON a cargo del INPEC».
32. Resolución 192 de 2018, «Por la cual se regula el uso de la fuerza y se adopta el Modelo Uso de la Fuerza para el Sistema Penitenciario y Carcelario Colombiano, se modifica el artículo 153 de la Resolución 006349 de 2016 y se deroga la Resolución 5355 de 2012».
33. Resolución 2492 de 2018, «Por la cual se modifica el artículo 153 de la Resolución 006349 del 19 de diciembre de 2016, "Por la cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional a cargo del INPEC"»
34. Resolución 2079 de 2019, «Por el cual se actualiza la denominación de Complejo Carcelario y Penitenciario dentro de los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional».
35. Resolución 380 de 2020, «Por la cual se adoptan medidas preventivas sanitarias en el país, por causa del coronavirus COVID-19 y se dictan otras disposiciones».
36. Resolución 4202 de 2020, «Por la cual se adopta el Protocolo de Bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus – COVID-19 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC».
37. Acuerdo Colectivo de 16 de julio de 2019, «Acuerdo Laboral Colectivo entre el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y los sindicatos firmantes – Acuerdo Nacional estatal».
38. Directiva Presidencial No. 09 de 2018, «Directrices de Austeridad 2018».
39. Directiva Transita No. 000015 de 2020, «implementación pruebas piloto jornada laboral personal del cuerpo de custodia y vigilancia».
40. Circular 18 de 2020 «Continuación de medidas ante el aislamiento preventivo obligatorio a partir del 13 de abril de 2020», Numeral 3 Autorización de horario flexible y/o trabajo en casa para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional.
41. Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada 2019. Organización Internacional del Trabajo, oficina internacional del trabajo, Ginebra.
42. Guía PE-PI-G03 versión oficial, «Guía para la gestión de la doctrina institucional».
43. Guía PM-SP-G16 versión oficial «Guía para cargue de la Información de los Servidores del CCV en SISIPPEC WEB Fase I Novedades Comando».
44. Manual PM-SP-M08 versión oficial «Manual para los servicios de seguridad en un ERON».
45. Plan PE-PI-PN02 versión oficial, «Plan Direccionamiento Estratégico 2019 – 2022».
46. Política PM-DA-PL01 versión oficial «Política Institucional de Derechos Humanos enfocada en la Promoción y el Respeto».
47. Oficio 8100-DINPE 2020IE0164953 de fecha 21 de septiembre de 2020, emanado de la Dirección General del INPEC sobre instrucciones de coordinación, planificación jornada laboral CCV "Plan Piloto".

C. Vigencia

Del 1 de marzo al 30 junio de 2021.

II. INFORMACIÓN

Para la Dirección General, su capital máspreciado lo constituye el Talento Humano que integra la planta de personal del Instituto; y se considera que la jornada laboral es uno de los aspectos de las condiciones laborales que tiene un gran impacto y una repercusión más directa sobre la vida diaria de nuestro personal, el número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino en su entorno familiar, personal y sus relaciones socio afectivas, en la medida que la mejor distribución del tiempo libre pueda ser utilizado para el esparcimiento, la vida familiar y la vida social, se convierte en un elemento determinante para el bienestar de nuestro talento humano.

Dadas las características humanas, las actividades laborales en general se desarrollan durante el día por las facilidades que ofrece la luz solar para la observación, temperatura ambiental y corporal, entre otras, y la noche es empleada para descansar preferiblemente. Esto debido a condiciones fisiológicas propias de la naturaleza humana.

Para el caso del Instituto, se requiere de un desarrollo de actividades y servicio de Custodia y Vigilancia constante, permanente y sin interrupciones, independiente de que se trate de la jornada diurna o nocturna, por lo que se requiere distribuir las jornadas de trabajo del personal con horarios alternados en algunas ocasiones durante el día y otras durante la noche, de tal suerte que todos aquellos servidores que realizan esta clase de turnos diferentes al común de la actividad laboral humana², durante el total de su vida laboral puedan alcanzar a disfrutar las mismas o similares jornadas de trabajo y descanso ordinarias.

La Organización Internacional del Trabajo OIT, creo una guía para una ordenación del tiempo de trabajo equilibrado, en la cual indicó lo siguiente:

“... 2. Principios directivos para una Ordenación del Tiempo de Trabajo -OTT- equilibrada - cinco dimensiones del tiempo de trabajo decente³.

“Con respecto a estas normas internacionales del trabajo relacionadas con el tiempo de trabajo (por ejemplo, las horas de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, el trabajo nocturno, el trabajo a tiempo parcial, la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares) y en las conclusiones de investigaciones recientes sobre el tiempo de trabajo y sus efectos, la OIT⁴ ha identificado cinco dimensiones del trabajo decente en relación al tiempo de trabajo, o “tiempo de trabajo decente”.

Estas cinco dimensiones son:

- *Promover la salud y la seguridad;*
- *Aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas;*
- *Ser conveniente para la familia para mejorar el equilibrio entre el trabajo y su vida privada;*
- *Promover la igualdad de género; y*
- *Facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.*

Estas cinco dimensiones del tiempo de trabajo decente sirven de base para concebir una OTT (horarios de trabajo) que logre un equilibrio entre las necesidades del trabajador y las exigencias de las empresas.

² Son aquellas que tienen origen en ciertas actividades que requieren de especial tratamiento, por las características típicas de las mismas o por los servicios que por su naturaleza deban prestarse en forma habitual o permanente. Son ejemplo de ellas las de los docentes, los Directores, Subdirectores y Los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional y Aeronáutica Civil.

³ Adaptado de la Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada 2019. Organización Internacional del Trabajo, oficina internacional del trabajo, Ginebra.

⁴Organización Internacional del Trabajo.



2.1. El tiempo de trabajo saludable

Generalmente los trabajadores no prefieren las largas jornadas y los horarios de trabajo no habituales, como el trabajo en la noche, ya que tienen efectos adversos para su salud y para la seguridad en el lugar de trabajo². Los efectos de las jornadas laborales largas o atípicas no se limitan a los trabajadores individuales, sino que también afectan a sus familias y a la sociedad en general. Las largas horas de trabajo también representan un costo financiero importante para las empresas debido al creciente número de accidentes en el lugar de trabajo, por ejemplo.

El Convenio de 1919 sobre las horas de trabajo (industria) (No. 1) y en el Convenio de 1930 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (No. 30) enfatizan la protección de la salud de los trabajadores a través de las limitaciones de las horas de trabajo; ambos convenios señalan un límite de horas de trabajo normales (con ciertas excepciones). El principio esencial de esta dimensión del "tiempo de trabajo decente" es que las horas de trabajo no saludables no deben ser un medio para aumentar las ganancias de la empresa, principio básico de la Directiva de la UE sobre el tiempo de trabajo.

Cada vez hay más indicios que señalan los efectos adversos de las largas jornadas de trabajo en la salud humana y en la seguridad en el lugar de trabajo. Varios estudios coinciden en que las largas jornadas de trabajo producen efectos negativos a corto y a largo plazo.

Las reacciones agudas incluyen reacciones fisiológicas, tales como mayores niveles de estrés, fatiga y desórdenes del sueño, así como también hábitos malsanos como el fumar, el abuso de alcohol, una dieta irregular y falta de ejercicio. Los efectos a largo plazo incluyen un incremento de la incidencia de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales y reproductivos, trastornos del sistema osteomuscular, infecciones crónicas y enfermedades mentales.^{5,6,7} Además de estas consecuencias para la salud, es evidente que los horarios con largas horas de trabajo reducen la seguridad en el lugar de trabajo, ya que el riesgo de accidentes y lesiones de trabajo aumentan con una mayor duración del horario de trabajo, una situación que tiene un costo financiero importante para las empresas y que puede evitarse fácilmente.

Las habituales largas horas de trabajo (es decir, trabajar regularmente más de 48 horas semanales) no solamente afectan adversamente la salud y la seguridad de la plantilla laboral, sino que también afectan la productividad individual de los trabajadores y de la empresa en su conjunto.⁹ Los trabajadores que habitualmente tienen jornadas de trabajo demasiado largas muestran una reducida productividad por hora debido a una mayor fatiga, y aquellos con largas horas y/o grandes cargas de trabajo muestran disminución de la satisfacción y motivación en el trabajo y mayores índices de ausentismo y de rotación de personal. Eventualmente estos factores resultan en costos adicionales de contratación y de formación para los empleadores.

El tiempo de trabajo debería estructurarse de manera que promueva la seguridad y la salud. Las políticas que se necesitan incluyen: límites en las horas de trabajo diarias y semanales de conformidad con los Convenios números. 1 y 30; períodos mínimos de descanso de conformidad con los Convenios números. 14 y 106 sobre el descanso semanal; protección para los trabajadores nocturnos de conformidad con los Convenios del trabajo nocturno (No. 171, el más reciente); y salarios adecuados que permitan cubrir los gastos esenciales.

2.2. Tiempo de trabajo productivo

El "tiempo de trabajo decente" es también el tiempo de trabajo productivo. Cada vez más empresas reconocen que promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de sus empleados no es solamente "lo que se debe hacer" sino que puede ser también una estrategia para mejorar el rendimiento individual e institucional desde hace mucho tiempo, existe evidencia que relaciona la reducción de las horas de trabajo con una mayor productividad (producción por hora trabajada). Este aumento de productividad resulta no solo de factores fisiológicos, como menos fatiga, sino también de una mejora en las actitudes y la motivación de los trabajadores.



Mejorar la OTT puede tener efectos que realzan la productividad, similares a los efectos de un salario de eficiencia (salarios más altos que el equilibrio del mercado). Con estos cambios, los trabajadores tienen más tiempo para descansar y recuperarse después del trabajo. De esta manera, pueden mejorar su salud mental y física, ya que están más alertas durante las horas de trabajo, y así mejora su productividad y rendimiento en general. Existe una considerable evidencia empírica que indican que la reducción de las jornadas de trabajo demasiado largas, normalmente relacionadas con cambios en la organización, métodos de producción y factores similares, han resultado en aumentos substanciales de la productividad a lo largo de los años. Puesto que las largas horas de trabajo están directamente relacionadas al ausentismo, una reducción de estas puede beneficiar a las empresas con una reducción del ausentismo.

2.3. Un tiempo de trabajo conveniente para la familia

La tercera dimensión del "tiempo de trabajo decente" implica proveer a los trabajadores con el tiempo y la flexibilidad que necesitan para manejar sus responsabilidades familiares, según el principio establecido por el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156). En particular, las medidas para que el tiempo de trabajo sea compatible con la vida familiar deben ser diseñadas para satisfacer las necesidades de los padres, mujeres y hombres, de tener suficiente tiempo para ocuparse de su familia diariamente. Permitir que los individuos ajusten sus horarios de trabajo de forma flexible para cumplir con estas obligaciones familiares esenciales, beneficia a los trabajadores y a sus familias, así como también a la sociedad en conjunto.

La cantidad de horas de trabajo es uno de los principales factores que determinan si el trabajo de una persona es compatible con sus obligaciones familiares y, en general, con su vida privada. Por ejemplo, una reciente investigación en Europa ha concluido que las principales condiciones de trabajo que reducen la compatibilidad entre el trabajo y la familia son las largas horas de trabajo semanales y las horas "atípicas" de trabajo en las tardes, en las noches y en los fines de semana.¹⁴ Las horas de trabajo "inflexibles" y el limitado servicio de cuidado infantil tienden a reforzar la tradicional división del trabajo en los hogares "el hombre produce el ingreso y la mujer se encarga de la casa", y crea dificultades para combinar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Más allá de esto, las horas de trabajo atípicas en las tardes, en las noches y en los fines de semana, así como también las impredecibles variaciones de las horas de trabajo, aumentan la posibilidad de que hombres y mujeres tengan conflictos entre el trabajo y la familia.¹⁵ Por esta razón, es necesario que la OTT permita adecuar las horas de trabajo según las necesidades familiares del trabajador, sin afectar negativamente a las empresas o incluso hasta mejorándolas.

2.4. Igualdad de género a través del tiempo de trabajo

La cuarta dimensión del "tiempo de trabajo decente" implica la utilización del tiempo de trabajo como una herramienta para promover la igualdad de género. Varias normas internacionales de trabajo establecen el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el mundo laboral, más precisamente, el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), y el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100).

Estos convenios de la OIT establecen como principio fundamental la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, principio que hoy permanece en el centro del Programa de Trabajo Decente de la OIT. El objetivo global de favorecer la igualdad de género necesita también ser aplicado en el tiempo de trabajo e integrado en la amplia gama de políticas sobre el tiempo de trabajo para asegurar que las políticas diseñadas para favorecer otros objetivos del trabajo decente no tengan inesperadamente un impacto negativo en la igualdad de género.

2.5. Elección e influencia del trabajador en su tiempo de trabajo

La quinta y última dimensión del "tiempo de trabajo decente" ofrece a los trabajadores cierto grado de elección o influencia en relación con su tiempo de trabajo, teniendo en cuenta sus necesidades y preferencias. El aumento de las exigencias del trabajo durante todas las horas del día, todos los días de la semana, es una realidad emergente en la tendencia hacia una



"economía de 24 horas". Estas exigencias, como la de contar con una extensa disponibilidad (ejemplo, todos los días de la semana), periodos de trabajo muy irregulares o el trabajo a pedido, y tener disponibilidad a corto plazo son algunas de las condiciones modernas de trabajo menos favorables debido a las disrupciones substanciales que crean en la vida de los individuos. Mientras estos son tal vez ejemplos extremos, sirven para resaltar la importancia de dar al trabajador la posibilidad de elegir o influenciar sus horas de trabajo a fin de tener un "tiempo de trabajo decente".

Aumentar el poder de los trabajadores para elegir o influenciar su tiempo de trabajo significa ampliar la gama de oportunidades para que los trabajadores estructuren su trabajo y sus actividades personales. Este objetivo puede impulsarse de dos maneras:

- La cantidad de opciones de tiempo de trabajo disponibles para los trabajadores debe aumentar, de manera que los trabajadores puedan elegir de un "menú" de alternativas.
- Se puede permitir que los trabajadores tengan una influencia directa en la duración y los acuerdos de las horas de trabajo.

Una mejor OTT puede generar efectos motivacionales en los trabajadores para que utilicen su energía de forma más eficiente. Sin embargo, estos efectos solo se producen si hay una relación positiva entre los trabajadores y los directores, lo que puede aumentar las sinergias entre una mejor OTT y mayor productividad.

Las modalidades de OTT flexible, tales como "flexi-time" y las semanas de trabajo comprimido han demostrado efectos positivos en la motivación y la actitud de los trabajadores si se respetan ciertos parámetros. Estas mejoras en la actitud y motivación se pueden traducir en un mejor "objetivo principal" para las empresas. A través de una revisión de literatura sobre los efectos de una OTT flexible, se encontraron beneficios para las empresas, ya que estos acuerdos disminuyen las llegadas tarde y el ausentismo, y asimismo mejoran el proceso de contratación y retención de los empleados.

Finalmente, algunos estudios indican que tal vez el factor más importante no es la OTT, sino la capacidad de los trabajadores de elegir el acuerdo, que es lo que tiene mayor impacto en el rendimiento del trabajador y, por lo tanto, en la productividad de la empresa. A este respecto, es indispensable destacar la pertinencia del valor del diálogo social y de la negociación colectiva para proporcionar un marco colectivo en el que las preferencias individuales de los trabajadores puedan coincidir con los objetivos de la empresa.

Crear una situación en beneficio de todas las partes

Si se estructura apropiadamente, una OTT "flexible" puede beneficiar a empleadores y trabajadores. Generalmente, los trabajadores aprecian la flexibilidad para manejar sus horas de trabajo diarias y semanales, y consideran que es un aspecto importante para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Para los empleadores, por el contrario, los horarios de trabajo flexibles pueden ser una medida para adaptar las variaciones de carga de trabajo, mejorar la motivación y el rendimiento, reducir el ausentismo y la rotación de personal, así como para minimizar los costos. Las aspiraciones de ambas partes no siempre coinciden; por lo tanto, el grado de flexibilidad depende en gran parte de la implementación real de la OTT a nivel empresarial...

Para constatar los beneficios descritos, se requiere que las empresas implementen modalidades innovadoras de la OTT que busquen maneras de combinar la eficiencia en los negocios con una mayor influencia del trabajador en sus horas de trabajo. Estas modalidades de OTT flexible que buscan equilibrar los intereses de los trabajadores con las exigencias de los negocios han sido particularmente exitosas. Para lograr este equilibrio, las empresas deben hacer un intento consciente de alinear sus objetivos y estrategias con las necesidades y preferencias de los trabajadores de manera que se reafirmen mutuamente..."

Por lo expuesto, se hace necesario realizar un plan de trabajo en fases y etapas con el fin de implementar de forma gradual los planes piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de

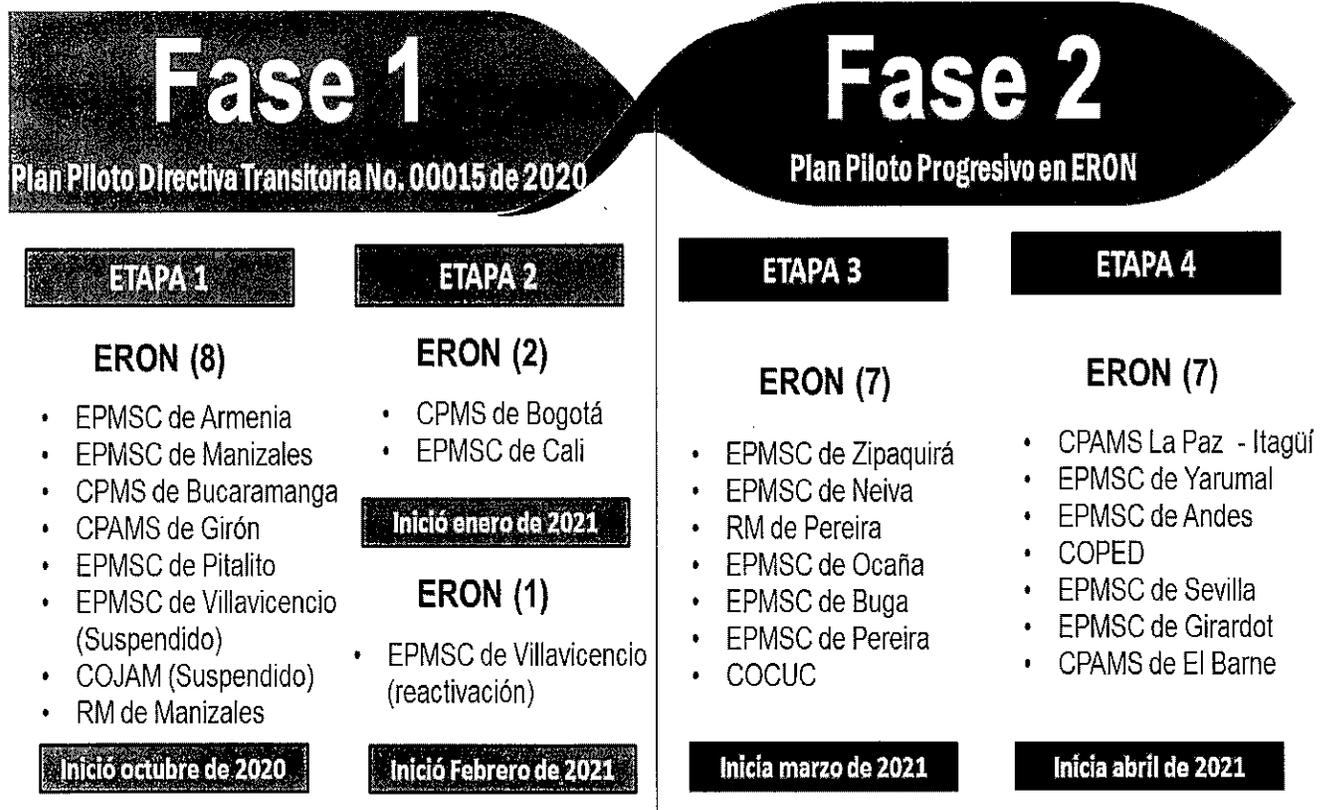


Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional –ERON–, así:

Fases y Etapas de los Planes Piloto de la Jornada Laboral del Personal CCV

Se determinaron dos fases: i). Primera Fase; es el desarrollo de la Directiva Transitoria No. 00015 de 2020 y los ERON autorizados en los meses de enero y febrero de 2021 basados en la misma directiva y ii). Segunda Fase; son las propuestas presentadas por los ERON a partir de mes de enero de 2021 y que se registrarán por la presente directiva.

Las anteriores fases se desarrollarán por etapas de la siguiente manera:



➤ **FASE 1**

Etapas 1

De acuerdo a la Directiva Transitoria No. 000015 de 2020, se vincularon a la CPMS de Bucaramanga, EPMSC de Manizales, CPAMS de Girón, EPMSC de Armenia, EPMSC de Villavicencio, COJAM y EPMSC Pitalito, ERON, quienes fueron seleccionados en reuniones realizadas con la administración y las organizaciones sindicales; posteriormente se vinculó a la RM Manizales, los cuales iniciaron en el mes de octubre de 2020 y a la fecha estos planes piloto se encuentran en ejecución, por tal motivo en la presente directiva continuarán siendo objeto de monitoreo y seguimiento por parte de la el consejo de seguridad del establecimiento, dirección regional que corresponda y con las visitas del equipo de seguimiento asignado para tal fin.

Etapas 2

Así mismo, de acuerdo a lo contemplado en la Directiva Transitoria No. 000015 de 2020, en cuanto a que, si algún ERON presentaba otro modelo de jornada laboral acorde con los lineamientos establecidos en el oficio 8100-DINPE 2020IE0164953 de fecha 21 de septiembre de 2020, emanado de la Dirección General del INPEC, se dispondría realizar el pilotaje, por tal motivo, se vinculó a la CPMS de Bogotá y EPMSC de Cali, quienes dieron inicio en el mes de enero de 2021.



De igual forma y con el fin de dar continuidad a la prueba piloto del EPMSC de Villavicencio, se autorizó la reactivación del mencionado plan en el mes de febrero de 2021.

De acuerdo a lo anterior, hasta la fecha estos planes piloto se encuentran en ejecución, por tal motivo en la presente directiva continuarán siendo objeto de monitoreo y seguimiento por parte del consejo de seguridad del establecimiento, dirección regional que corresponda y con las visitas del equipo de seguimiento asignado para tal fin.

➤ **FASE 2**

Progresividad de los planes piloto de la jornada laboral del personal CCV para la vinculación de nuevos ERON que presenten propuesta con el lleno de los requisitos.

Esta fase dispondrá de dos etapas, así:

Etapas 3

Se contempla implementar planes piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional a partir del 1 de marzo de 2021 en siete (07) ERON, ellos son: EPMSC de Zipaquirá, EPMSC de Neiva, RM de Pereira, EPMSC de Ocaña, EPMSC de Buga, EPMSC de Pereira y COCUC, una vez cumplan con los lineamientos establecidos en la presente directiva.

Etapas 4

Se contempla implementar planes piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional a partir del 1 de abril de 2021 en siete (07) ERON, ellos son: CPAMS La Paz – Itagüí, EPMSC de Yarumal, EPMSC de Andes, COPED, EPMSC de Sevilla, EPMSC de Girardot y CPAMS de El Barne, una vez cumplan con los lineamientos establecidos en la presente directiva.

Para estructurar la propuesta del plan piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional, cada ERON deberá ceñirse a los siguientes lineamientos, sin excepción alguna, así:

La propuesta deberá contener:

- Diagnóstico de la situación actual de la forma como laboran en el ERON los funcionarios del CCV, que contenga la descripción de los puestos de servicio y la forma de laborar en cada uno de ellos, este diagnóstico debe ser la base sobre la cual se construyen los demás documentos (Máximo tres hojas en formato PDF).
- Estudio técnico que incluya la **firma del Director y Comandante de Vigilancia** del ERON, en donde se consigne entre otros aspectos los siguientes:
 - Breve reseña histórica del ERON.
 - Marco Legal de la Propuesta.
 - Descripción de la propuesta.
 - Análisis de los factores externos que impactan la propuesta.
 - Análisis de los factores internos que impactan la propuesta.
 - Estudio de la planta de personal existente.
 - Consolidado de horas de trabajo mensual.
 - Diagnóstico de la situación actual del ERON, descripción de los puestos de servicio según lo descrito en el **PM- SP- M08 Manual para los Servicios de Seguridad en un ERON** versión oficial y la forma de laborar en cada uno de ellos, este diagnóstico debe ser la base sobre la cual se construyen los demás documentos.
 - Distribución del personal en cada puesto y forma como operará la jornada laboral se debe incluir, toma de alimentos, pausas activas, desplazamientos internos, necesidades fisiológicas.



- Descripción de cómo se efectuaría el turno nocturno en cada puesto de servicio.
 - Distribución de los funcionarios asignados a las especialidades de técnico laboral en investigación criminal y adiestramiento y manejo de caninos.
 - Distribución y asignación de responsabilidades del personal de funcionarios inmerso en el plan piloto.
 - Distribución del personal de auxiliares del cuerpo de custodia y forma de cómo van apoyar en el plan piloto por compañías.
 - Propuesta sobre el manejo de las remisiones y visitas, superada la declaratoria de la emergencia sanitaria por la pandemia del covid-19.
- Diagramas y descripciones anexas que permitan a las Dirección Regional y Dirección General hacer seguimiento, monitoreo y control a la Jornada Laboral Piloto.
- Plan de Contingencia e Indicadores para el evento de retornar a la Jornada habitual de 24x24.
- Acta del Consejo de Seguridad del establecimiento, debidamente firmada por los intervinientes donde se establezcan responsabilidades durante la implementación y ejecución del plan piloto de la jornada laboral propuesta por el ERON.

Nota: La propuesta del plan piloto de la jornada laboral del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional, se deberá diseñar con el personal del CCV y ACC con el que cuenta el establecimiento, por ello, ninguna propuesta debe estar condicionada a la asignación de personal del CCV (Oficiales, suboficiales y Dragoneantes o ACC).

- La propuesta debe ser remitida a la Regional que corresponda para el concepto y aval de la Dirección y Comandante de Vigilancia, quien tendrá la responsabilidad de verificar que se cumpla con los lineamientos mencionados anteriormente.

Una vez avalada la propuesta por la Regional, se emitirá oficio por parte de la Dirección General autorizando la implementación del plan piloto de la jornada laboral para el personal del CCV, el cual será notificado al ERON y a la Regional que corresponda para su inicio.

Ningún ERON podrá iniciar con un plan piloto de la jornada laboral del personal del CCV, sin previa autorización de la Dirección General.

Compañía Francisco José de Caldas (Apoyo a Procesos Administrativos)

Los funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia de cada ERON, deberán laborar de lunes a viernes en jornada habitual de 07:00 a 17:00 horas, así mismo se deberá dividir esta compañía en dos grupos para apoyar los diferentes servicios los días sábado o domingo cada quince días en el mismo horario es decir de 07:00 a 17:00 horas garantizando la rotación equitativa de este personal como lo observamos en la siguiente tabla, sin que los apoyos generen compensación:

COMPAÑÍA CALDAS			
50%		50%	
25%	25%	25%	25%
Sábado	Domingo	Sábado	Domingo

Los ERON que se encuentren vinculados en las fases 1 y 2, deberán remitir los primeros cinco días de cada mes, acta del consejo de seguridad debidamente firmada a la Dirección Regional que Corresponda, en la cual indicarán el avance del modelo propuesto y a su vez la Dirección Regional remitirá el consolidado por establecimiento de las actas de seguridad a la Dirección de Custodia y Vigilancia.

Una vez culminé la vigencia de la presente directiva, se procederá a realizar el estudio, análisis, concepto y validación de los resultados de los planes piloto en cada ERON, con el fin de determinar si se continua o no, actividad que realizará el consejo de seguridad de cada ERON y validará el Director y Comandante de Vigilancia regional correspondiente.



Con el estudio anterior y los informes emitidos por los funcionarios del seguimiento de los planes piloto de la jornada laboral del personal del CCV, se propondrá el modelo de jornada laboral definitiva para que se inicie los trámites correspondientes para implementarla de manera progresiva en todos los ERON.

III. EJECUCIÓN

A. MISIÓN GENERAL

Garantizar el desarrollo de las misiones particulares de las dependencias del nivel central, regional y de establecimientos de reclusión con el fin dar progresividad a los planes piloto de la jornada laboral del personal de Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional de los ERON postulados.

B. MISIONES PARTICULARES

1. DIRECCIÓN DE CUSTODIA Y VIGILANCIA

- 1.1. Supervisa el cumplimiento de la presente Directiva, procurando la sinergia institucional.
- 1.2. Imparte instrucciones a la Subdirección de Seguridad y Vigilancia y Subdirección Cuerpo de Custodia, para el cumplimiento de la presente directiva.
- 1.3. Presenta informe final a la Dirección General, del consolidado de las actividades sobre la misión asignada.

1.4. Subdirección de Seguridad y Vigilancia

- 1.4.1. Verifica el cumplimiento de la presente directiva en el proceso de seguridad.
- 1.4.2. Supervisa con las Direcciones Regionales el cumplimiento de la seguridad del ERON y el desarrollo de las actividades del proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria que comprometan la seguridad en el ERON.

1.5. Subdirección de Cuerpo de Custodia

- 1.5.1. Designa equipos de seguimiento para los planes piloto de la jornada laboral del personal del CCV, el cual estará integrado por oficiales, suboficiales y dragoneantes, para el cumplimiento de las actividades.
- 1.5.2. Realiza cronograma de visitas para los equipos de seguimiento.
- 1.5.3. Realiza vistas a los establecimientos inmersos en las diferentes fases del plan piloto de la jornada laboral del personal del CCV.
- 1.5.4. Coordina con el ERON, para que adelanten las solicitudes ante la Oficina de Sistemas de Información, de ajuste a las minutas de servicio y el módulo novedades comando del aplicativo SISPEC WEB que se requieran para la ejecución del plan piloto.
- 1.5.5. Coordina las visitas de seguimiento.
- 1.5.6. Recopila la información recibida de las Direcciones Regionales y las visitas realizadas por el equipo de seguimiento asignado al plan piloto de la jornada laboral.

2. DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO

- 2.1. Imparte instrucciones a las Subdirecciones adscritas para que realicen seguimiento al cumplimiento de las actividades del proceso misional de atención y tratamiento y atención



social, en los ERON donde se adelanta los planes piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

- 2.2. Coordina con los responsables de las áreas de atención y tratamiento de las Direcciones Regionales y de los ERON, con el fin de consolidar las observaciones que se evidencien durante la ejecución y desarrollo de los planes piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de los ERON de la presente directiva e informará al equipo de seguimiento los resultados.

3. SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

- 3.1. Consolida la información de la planta de personal del cuerpo de custodia y vigilancia relacionada con decisiones medico laborales, permisos, incapacidades, traslados, licencias y demás situaciones administrativas de los ERON con planes piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.
- 3.2. Consolida la información referente de los funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia que ejercen funciones de apoyo a la gestión administrativa (compañía caldas) de los ERON con planes piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.
- 3.3. Verifica la planta de personal administrativo de los ERON con planes piloto de la jornada laboral para el personal Cuerpo de Custodia y Vigilancia.
- 3.4. Informa a la ARL la implementación de planes piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.
- 3.5. Actualiza las decisiones médicas laborales –DML- al formato **PA-TH-P01-F08** emisión de concepto por medicina laboral versión oficial, con el fin de establecer los servicios en cuales puede ser ubicado el funcionario.

4. DIRECCIONES REGIONALES

- 4.1. Analiza, emite concepto de viabilidad a las propuestas presentadas por los establecimientos de su jurisdicción sobre implementación de un plan piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del establecimiento que corresponda.
- 4.2. Remite a la Dirección General la propuesta presentada por los establecimientos de su jurisdicción, con su concepto y aval para la implementación del plan piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del establecimiento que corresponda.
- 4.3. Presenta recomendaciones a los directores de ERON de su jurisdicción, durante la vigencia de la presente directiva.
- 4.4. Supervisa y controla los avances, ejecución y resultados de los planes piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia en los ERON de su jurisdicción.
- 4.5. Presenta los primeros cinco días de cada mes a la Dirección de Custodia y Vigilancia, el informe por establecimiento, sobre los avances de los planes piloto de la jornada laboral del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de los establecimientos de su jurisdicción, el cual deberá incluir las recomendaciones emitidas a cada ERON.
- 4.6. Supervisa el cumplimiento de las actividades del proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria, atención social y tratamiento penitenciario de los ERON de su jurisdicción.
- 4.7. Evalúa y ajusta las condiciones de seguridad de los establecimientos de su jurisdicción, que cuenten con plan piloto y durante la ejecución de dicha jornada laboral para el



personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, en caso de evidenciar que no se está cumpliendo en debida forma con los procesos misionales, evaluará la situación, reunirá al Consejo de Seguridad del ERON (Presencial o virtual), y tomarán la decisión necesaria y suficientes que garanticen la misionalidad del Instituto e informará a la Dirección General del INPEC, la decisión tomada.

5. DIRECCIONES ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN

- 5.1. Presenta ante la Dirección Regional para concepto y aval, propuesta para la implementación de plan piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, actividad que ejecutará en compañía del Consejo de Seguridad, dejando los registros de calidad (propuesta y acta).
- 5.2. Lidera la implementación del plan piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional en el ERON, una vez reciba el oficio, por medio del cual la Dirección General autoriza el inicio de dicho plan piloto.
- 5.3. Atiende las recomendaciones realizadas por la Dirección Regional y el equipo de seguimiento.
- 5.4. Realiza mediciones referentes a las novedades que se presenten en seguridad (cobrimiento de puestos de servicio, operatividad, cumplimiento órdenes judiciales, servicios externos, etc.), clima laboral (ausentismo, incapacidades, licencias, permisos, retardos, madres lactantes, decisiones medico laborales) entre otras.
- 5.5. Presenta los primeros cinco días de cada mes, acta del consejo de seguridad debidamente firmada a la Dirección Regional, en la cual indicaran el avance del modelo propuesto.
- 5.6. Convoca y sesiona el Consejo de seguridad para solicitar el apoyo de la fuerza pública en el segundo anillo de seguridad, de acuerdo al Reglamento de Régimen Interno del ERON.
- 5.7. Evalúa y ajusta las condiciones de seguridad del establecimiento durante la ejecución del plan piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, en caso de evidenciar que no se está cumpliendo en debida forma con los procesos misionales, evaluará la situación con el Consejo de Seguridad e informará a la Dirección Regional.
- 5.8. Verifica el cumplimiento de las actividades del proceso misional de atención y tratamiento penitenciario en el ERON durante el plan piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

5.9. COMANDO DE VIGILANCIA ERON

- 5.9.1. Proyecta a la dirección del ERON, la distribución y rotación de los servidores CCV por los diferentes puestos de servicio para la implementación plan piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, en atención a lo descrito en el **PM-SP-M08** Manual para los servicios de seguridad en un ERON versión oficial.
- 5.9.2. Carga la Información de los Servidores del CCV en el aplicativo SISIPPEC WEB Fase I Novedades Comando de acuerdo al documento PM-SP-G16 Guía para cargue de la Información de los Servidores del CCV.
- 5.9.3. Carga en el aplicativo SISIPPEC WEB la tercera compañía denominada "PLAN PILOTO" creada para este fin durante la ejecución del mismo.
- 5.9.4. Controla con el apoyo del oficial de servicio, que los funcionarios asignado a las compañías de seguridad, cumplan con el horario laboral propuesto durante día y la noche, con sus respectivas disponibilidades.



- 5.9.5. Controla que los funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia asignados a la Compañía Francisco José de Caldas de su ERON, laboren de lunes a viernes en jornada habitual de 07:00 a 17:00 horas, así mismo se deberá dividir esta compañía en dos grupos para apoyar los diferentes servicios los días sábado o domingo cada quince días en el mismo horario, es decir, de 07:00 a 17:00 horas garantizando la rotación equitativa de este personal sin que los apoyos generen compensación.
- 5.9.6. Verifica diariamente la seguridad del ERON, garantizando el cumplimiento de las actividades del proceso misional de seguridad penitenciaria y carcelaria, en caso de evidenciar que no está cumpliendo en debida forma este proceso informará a la Dirección del Establecimiento, para los fines pertinentes.
- 5.9.7. Verifica las decisiones médicas laborales –DML-, con el fin de optimizar y dinamizar el personal de Cuerpo de Custodia y Vigilancia en los diferentes servicios de seguridad.
- 5.9.8. Controla que los auxiliares del Cuerpo de Custodia ACC, cumplan funciones exclusivas en el proceso seguridad en el ERON.
- 5.9.9. Verifica el cumplimiento de los instructivos emitidos por la subdirección de cuerpo de Custodia sobre administración de auxiliares bachilleres durante la prestación del servicio militar.

6. EQUIPO DE SEGUIMIENTO

- 6.1. Supervisa la implementación y ejecución de los planes piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia en los ERON que cuenten con autorización de la Dirección General, emitiendo los informes correspondientes.
- 6.2. Revisa los informes presentados por la Direcciones Regionales.
- 6.3. Verifica el cumplimiento del plan piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, acorde con la propuesta presentada por el ERON avalada y verificada por la Dirección Regional y autorizada por la Dirección General, constatando las minutas de servicio y el módulo de novedades comando del aplicativo SISPEC WEB.
- 6.4. Realiza un diagnóstico inicial, el cual le permita conocer el número de servicios de seguridad, remisiones, desplazamientos de PPL al interior del ERON en la jornada laboral habitual de 24x24.
- 6.5. Realiza visitas a los ERON con planes piloto, en la cual se constatarán los servicios de seguridad, instalaciones, actas del consejo de seguridad y consolidación de información a través de entrevistas y encuestas al personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, DML y demás información necesaria para verificar el avance del plan piloto.
- 6.6. Imparte instrucciones al personal Cuerpo de Custodia y Vigilancia y personal administrativo para explicar el funcionamiento del plan piloto de la jornada laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que se llevará a cabo durante la vigencia de la presente directiva.
- 6.7. Realiza recomendaciones en las visitas a cada ERON, sobre el proceso de seguridad con el fin de dinamizar la ejecución y avance del plan piloto.
- 6.8. Consolida la información pertinente en desarrollo de la observación y seguimiento del plan piloto de la jornada laboral para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, respecto a las diferentes variables que se evaluarán (procesos misionales de seguridad penitenciaria y carcelaria, atención social y tratamiento penitenciario, bienestar del personal), que será objeto de análisis a través de la matriz DOFA.

- 6.9. Realiza informe de la visita, que incluya las variables mencionadas anteriormente y análisis de la matriz DOFA, el cual será presentado a la Dirección de Custodia y Vigilancia, con el fin de facilitar la toma de decisiones.

IV. INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN

- A. Todas las actuaciones deben estar enmarcadas en garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los ERON, la Custodia y Vigilancia de las personas privadas de la libertad, el respeto a los derechos humanos de la población reclusa y sus familias, por parte de los servidores penitenciarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.
- B. En el cumplimiento de las misiones establecidas se debe favorecer la participación y acompañamiento de los organismos de control.
- C. Las dependencias aquí comprometidas, deben presentar la información de las misiones asignadas al Director de Custodia y Vigilancia, para la consolidación del informe de las actividades ejecutadas como lo establece la guía para la gestión de la doctrina institucional PE-PI-G03 V01 una vez se dé por determinada la vigencia de la presente directiva.
- D. Las inquietudes generadas frente a la presente directiva serán atendidas por la Dirección de Custodia y Vigilancia en los teléfonos 2347474 extensión 1790 o los correos electrónicos direccion.custodiayvigilancia@inpec.gov.co, subdireccion.seguridadyvigilancia@inpec.gov.co y subdireccion.comandoyvigilancia@inpec.gov.co.


Mayor General **MARIANO DE LA CRUZ BOTERO COY**
Director General Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

DISTRIBUCIÓN

Para conocimiento

Oficina de Control Interno
Oficina de Control Interno Disciplinario

Para Cumplimiento

Dirección Custodia y Vigilancia
Dirección Atención y Tratamiento
Subdirección Seguridad y Vigilancia
Subdirección Cuerpo de Custodia
Subdirección Talento Humano
Direcciones Regionales
Direcciones ERON
Equipo de Seguimiento

REVISÓ,


JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Revisado por: TC. Joaquín D. Medrano Muñoz/Director de Custodia y Vigilancia
My. Edgar Gutiérrez Barrera/ Subdirector Cuerpo de Custodia
My. Anderson Julián Medina Gómez/Subdirector de Seguridad y Vigilancia
My. Fabio A. Becerra Vera / Coordinador GOSPE
Ds. Eduardo Guzmán Guzmán/ Oficina Asesora de Planeación

Elaborado por: Ct. Noredys Aguirre Cardona /Coordinadora Grupo de Control/ Subdirección Cuerpo de Custodia
Ds. Yineth Russi Serrato/ Grupo de Control/ /Subdirección Cuerpo de Custodia

Fecha de elaboración: 22/02/2020

Archivo: Escritorio/Plan Piloto/ Jornada laboral/Directiva transitoria 2021