

**RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 29 ABR 2022**

*«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»*

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por numeral 6 del artículo 8 del el Decreto 4151 del 2011 y

**CONSIDERANDO:**

Que los artículos 5 y 43 de la Constitución Política, ampara la familia como Instituto Básico de la sociedad y señalan que: *“El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad”* (...) *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”*

Que el artículo 1 de la Ley 82 de 1993, “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”, a la letra indica: *“La familia es núcleo fundamental e institución básica de la sociedad, se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla”.*

Que el artículo 3 de la norma ibídem, modificado por el artículo 5 de la Ley 2115 de 2021, estableció que: *“El Gobierno nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer y al hombre cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia, de acceso a la ciencia y tecnología, a líneas especiales de crédito y trabajos dignos y estables”.*

Que el artículo 1 de la Ley 1361 de 2009, “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”, modificado por el artículo 1 de la Ley 1857 de 2017, estableció: *“(…) En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos (...) y (...) 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 el artículo 2 de la norma ibídem, define: **“Familia:** *Es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla; (...) Integración social. Conjunto de acciones que realiza el Estado a través de sus organismos, los Entes Territoriales y la sociedad civil organizada a fin de orientar, promover y fortalecer las familias, así*

**RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 29 ABR 2022**

«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»

como dirigir atenciones especiales a aquellas en condiciones de vulnerabilidad”, y **“Política familiar. Lineamientos dirigidos a todas las familias a fin de propiciar ambientes favorables que permitan su fortalecimiento”**.

Que así mismo, artículo 5A de la Ley 1361 de 2009, consagra que: **“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 3º 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”**.

Que el numeral 12 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, **“Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”**, establecen como deber de todo servidor público: **“Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”**.

Que el artículo 17 del Decreto 446 de 1994, **“Por el cual se establece el régimen prestacional de los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario - INPEC”**, estipula: **“Los Directores, Subdirectores y los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, deberán laborar y estar disponibles durante todo el tiempo que lo requieran las necesidades propias del servicio. Como contra prestación tendrán una asignación mensual fija denominada sobresueldo que constituye factor de salario y que se pagará de acuerdo con lo establecido en los Decretos 1302 de 1978 y 447 de 1984, o en los que modifiquen o sustituyan”**.

Que el numeral 2 del artículo 27 del Decreto 4151 de 2011, en concordancia con la Resolución No. 000243 del 17 de enero 2020, artículo 92, numeral 1, establece que la Subdirección de Talento Humano a través del Grupo Bienestar Laboral, formulará e implementará estrategias, planes, programas y proyectos para el mejoramiento del clima organizacional y el fortalecimiento de la cultura institucional.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, **“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”**, sostiene que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y que los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que el artículo 2.2.5.5.53 de la norma ibídem modificado por el artículo 1 del Decreto No 648 del 2017, estipula: **“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”**.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 29 ABR 2022

*«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»*

Que la Organización Internacional del Trabajo – OIT con relación a jornada laboral flexible refiere en el Convenio C-181 que: *“es consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo”*, igualmente en la recomendación N 165 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras

Que la Corte Constitucional en la Sentencia T 093 de 2009 dijo: *“el concepto de miembro cabeza de familia podría ser igualmente aplicado al padre que se encuentre en similares circunstancias a la mujer, con base en el interés superior consagrado en el artículo 44 de la Carta Política respecto a los derechos fundamentales de los niños”*.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante Circular Externa No. 12 del 09 de noviembre de 2017, numeral 1, estableció que (...) *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 (...)*.

Que en dicha Circular se imparten los lineamientos para: (i) Flexibilización de la Jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares, así como (ii) 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.*

Que mediante Concepto 013381 del 15 de enero 2021 el Departamento Administrativo de la Función Pública, al referirse al artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015 señala 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 (...)*.

Que el INPEC encuentra viable implementar mecanismos que permitan la flexibilización de la jornada laboral, en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y así, aumentar el rendimiento y productividad, reducir los niveles de ausentismo laboral, propender por la satisfacción y motivación, siempre y cuando estos guarden equilibrio entre la jornada laboral y las medidas adoptadas como salario emocional en el Instituto.

Que la flexibilización en la jornada laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario se acompaña de controles que permiten favorecer el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el entorno familiar.

Que en virtud de lo anterior, con el fin de armonizar los compromisos laborales y las responsabilidades familiares de los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, se establecerá la jornada laboral flexible, siendo esta una estrategia que permite la armonización de la vida familiar, personal y laboral de los servidores públicos del Instituto, tales como modificación en la hora de llegada, de almuerzo y/o de salida, que contribuye a facilitar la

003289

**RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 29 APR 2022**

«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»

atención de situaciones especiales y retribuir de manera no pecuniaria el compromiso de sus servidores.

Que en mérito de lo expuesto;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** La jornada laboral flexible para los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario que reúnan las condiciones y los requisitos establecidos en el presente acto administrativo, serán las siguientes:

**Jornada 1. De 7:00 a.m. a 4:00 p.m.**

**Jornada 2. De 8:00 a.m. a 5:00 p.m.**

**Jornada 3. De 9:00 a.m. a 6:00 p.m.**

La jornada laboral flexible escogida no podrá ser modificada y/o intercalada entre las establecidas por circunstancias extraordinarias. El jefe de dependencia coordinará con los servidores públicos a su cargo los turnos de almuerzo el cual será de una (1) hora, con el propósito de asegurar la continuidad del servicio, en especial en aquellas dependencias o áreas que atienden al público, tramitan correspondencia y atienden canales telefónicos en el Instituto.

**PARÁGRAFO.** Los servidores públicos que pertenecen al Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo de funciones administrativas y cuentan con la autorización de la jornada laboral flexible, deben laborar y permanecer disponibles durante el tiempo que lo requieran las necesidades del servicio (sábados, domingos y/o festivos); bajo ninguna circunstancia quedan exonerados de prestar el servicio en los conceptos establecidos por el artículo 1 del Decreto 1302 de 1978.

**ARTÍCULO 2° DESTINATARIOS.** La jornada laboral flexible va dirigida únicamente a los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia designados al apoyo de funciones administrativas. Siempre y cuando se encuentren en una de las siguientes condiciones:

1. Mujeres en estado de embarazo.
2. Padres o madres cabeza de familia con hijos, menores de edad o con algún tipo de discapacidad de cualquier edad.
3. Madres o padres con hijos menores de edad que convivan con ellos.
4. Servidores públicos en condición de discapacidad.
5. Servidores con cónyuge o compañero permanente que se encuentre en condición de discapacidad.
6. Servidores con padres que se encuentren en condición de discapacidad y que dependan directamente de este.
7. Servidores públicos cuyo domicilio esté ubicado fuera del perímetro urbano de la sede de trabajo en el que se encuentren adscritos.

003263

RESOLUCIÓN NÚMERO

DEL

29 ABR 2022

«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»

**PARÁGRAFO 1.** En caso de que un número superior a la mitad de los servidores de una dependencia soliciten la misma jornada flexible, con el propósito de asegurar continuidad del servicio, el jefe de dependencia priorizará la solicitud, así: (i) mujeres en estado de embarazo, (ii) padres o madres cabeza de familia con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad de cualquier edad, (iii) madres o padres con hijos menores de edad que convivan con ellos, (iv) servidores públicos en condición de discapacidad, (v) servidores con cónyuge o compañero permanente que se encuentre en condición de discapacidad, (vi) servidores con padres que se encuentren en condición de discapacidad y que dependan directamente de este, (vii) servidores públicos cuyo domicilio esté ubicado fuera del perímetro urbano de la sede de trabajo en el que se encuentren adscritos.

**PARÁGRAFO 2.** En el evento en que el padre y madre laboren en el Instituto, se concederá el beneficio solamente para uno de ellos.

**PARÁGRAFO 3.** Las servidoras públicas en estado de embarazo podrán salir 30 minutos antes de finalizar la jornada laboral, desde los 6 meses de gestación hasta el inicio de la licencia de maternidad. Lo anterior aplica sin perjuicio de que la servidora pública sea beneficiaria de la Jornada Laboral Flexible.

**ARTÍCULO 3° REQUISITOS PARA ACCEDER A LA JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** Los servidores públicos que cumplan con los ítems enunciados en el artículo anterior y, manifiesten su interés para acceder a la jornada laboral flexible deberán presentar al jefe de dependencia, solicitud, indicando las razones por las cuales requieren la jornada, anexando los siguientes requisitos:

**1. Mujeres en estado de embarazo**

1.1. Copia clara y legible del certificado médico de la Empresa Promotora de Salud (EPS) en la cual se encuentra afiliada, en la que se establezca su estado de embarazo con indicación del número de semanas.

**2. Padres o madres cabeza de familia con hijos, menores de edad o con algún tipo de discapacidad de cualquier edad.**

2.1 Copia clara y legible del registro civil de nacimiento del (los) hijos menores de 18 años de edad. En el caso de hijos adoptivos, registro civil de nacimiento o copia de sentencia judicial.

2.2 Declaración juramentada del servidor público donde certifique ostentar la calidad de madre o padre cabeza de hogar.

2.3 Copia clara y legible de la cédula de ciudadanía del hijo cuando este hubiere alcanzado la mayoría de edad en los casos que apliquen.

2.4 Copia clara y legible de la certificación médica expedida por la EPS, que avale la condición de discapacidad del hijo.

**3. Madres o padres con hijos menores de edad que convivan con ellos.**

3.1 Copia clara y legible del registro civil de nacimiento del (los) hijos menores de 18 años de edad. En el caso de hijos adoptivos, registro civil de nacimiento o copia de sentencia judicial.

3.2 Declaración juramentada de los padres del/los menores indicando la convivencia con estos.

003263  
**RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 29 ABR 2022**

«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»

3.3 Oficio dirigido al jefe de dependencia, en el que se expongan las circunstancias de hecho que motivan el cambio de jornada; adjuntando los soportes que estimen necesarios.

**4. Servidores públicos en condición de discapacidad.**

4.1 Certificado de discapacidad emitido por una Institución Prestadora de Servicios de Salud - IPS, debidamente autorizada por la Secretaria de Salud Departamental o Distrital, de acuerdo con lo establecido por la Resolución N° 113 del 31 de enero del 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social o dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen (común o laboral), de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1507 de 12 de agosto del 2014 del Ministerio de Trabajo y debidamente emitido por las Entidades Promotoras de Salud - EPS, Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP o Juntas de Calificación de Invalidez (Regionales o Nacionales).

**5. Servidores con cónyuge o compañero permanente que se encuentre en condición de discapacidad.**

5.1 Certificado de discapacidad emitido por una Institución Prestadora de Servicios de Salud - IPS, debidamente autorizada por la Secretaria de Salud Departamental o Distrital, de acuerdo con lo establecido por la Resolución N° 113 del 31 de enero del 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social o dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen (común o laboral), de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1507 de 12 de agosto del 2014 del Ministerio de Trabajo y debidamente emitido por las Entidades Promotoras de Salud - EPS, Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP o Juntas de Calificación de Invalidez (Regionales o Nacionales).

5.2 Copia clara y legible del registro civil de matrimonio, escritura pública o sentencia que demuestre el vínculo de afinidad. *Acta concilia con*

5.3 Oficio firmado por el servidor público y dirigido al Director General de INPEC donde certifique la unión marital de hecho vigente, con el cónyuge o compañero permanente y anexando copia clara y legible de cualquiera de los documentos públicos que cita el artículo 2 de la Ley 979 del 2005. ✓

**6. Servidores con padres que se encuentren en condición de discapacidad y que dependan directamente de este.**

6.1 Copia del registro de nacimiento donde se demuestre el vínculo familiar.

6.2 Declaración juramentada sobre la dependencia económica y emocional del padre o madre del servidor.

6.3 Copia clara y legible de la certificación médica de la EPS, acerca del estado de salud o de la condición de discapacidad del padre o madre del servidor público.

**7. Servidores públicos cuyo domicilio esté ubicado fuera del perímetro urbano de la sede de trabajo en el que se encuentren adscritos.**

7.1 Certificado de vecindad y/o domicilio expedido por la autoridad administrativa competente (alcaldía local, municipal o distrital, según corresponda).

**PARÁGRAFO 1.** Las solicitudes para acceder al beneficio de la jornada laboral flexible, se presentarán durante los cinco (5) primeros días de cada mes, junto con los requisitos exigidos en

**RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 29 ABR 2022**

*«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»*

el presente artículo al Subdirector de Talento Humano, Director Escuela de Formación, Director Regional o Director de ERON, según corresponda.

La Subdirección de Talento Humano establecerá una herramienta tecnológica para la recepción y control de las solicitudes a su cargo.

**PARÁGRAFO 2.** Los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que apoyan los servicios de la administración deberán en la solicitud de jornada laboral flexible tener el visto bueno del Jefe de la dependencia (Jefe Asesor, Jefe, Directores y Subdirectores de la Sede Central, Responsables de Área de las Direcciones Regionales o ERON). Con relación a los servidores públicos de Cuerpo de Custodia y Vigilancia, es necesario que el jefe de dependencia junto con el Subdirector del Cuerpo de Custodia (Sede Central), Comandantes de Vigilancia (DIRES - DIREG - ERON) según corresponda, otorguen el visto bueno en cada solicitud.

En caso de negación del visto bueno del Jefe de la dependencia, este deberá notificarlo mediante oficio al solicitante de acuerdo con la Ley 1437 de 2011, artículos 66 y subsiguientes.

**ARTÍCULO 4° DELEGAR COMPETENCIA PARA CONCEDER O NEGAR JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** Se delega competencia para conceder y negar mediante oficio la solicitud de jornada laboral flexible a:

**Sede Central:** Subdirección de Talento Humano.

**Escuela de Formación:** Director Escuela de Formación.

**Dirección Regional:** Director Regional.

**ERON:** Director del ERON.

**PARÁGRAFO 1.** Los servidores deberán presentar sus solicitudes a las dependencias donde labora, y el tiempo para dar respuesta por parte de estas será el establecido en el artículo 14 de la Ley 1437 del 2011, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

**PARÁGRAFO 2.** En el caso de negación de la solicitud por parte de los delegados, se deberá notificar al solicitante mediante oficio observando los parámetros establecidos en el artículo 66 y subsiguientes de la Ley 1437 del 2011. Así mismo, los servidores podrán interponer recurso de reposición a la decisión dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.

**ARTÍCULO 5° AUTORIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** La autorización de la jornada laboral flexible está a cargo de los delegados por el artículo 4 del presente acto administrativo, quien para ello deberá estudiar las circunstancias expuestas y los documentos aportados por el solicitante. Será el jefe inmediato quien garantice que el cambio de jornada laboral no afecte la prestación del servicio en la respectiva dependencia, grupo o área de trabajo.

La autorización de la jornada laboral flexible se otorgara por periodos de un año. Superado este, el mismo deberá ser renovado adjuntando la documentación que la soporte. El servidor beneficiario, cuando la jornada sea autorizada en virtud de los numerales 2° y 3°, del artículo 3° de la presente resolución, su vigencia se extenderá por este mismo periodo hasta alcanzar la mayoría de edad, evento en el cual el beneficio se extinguirá de manera automática, toda vez que no constituye un derecho adquirido del servidor.

**PARÁGRAFO 1.** En el caso que el servidor público beneficiario de la jornada laboral flexible sea trasladado, reubicado o reasignado temporalmente en otra sede de trabajo diferente a la adscrita,

**003263**  
**RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 29 ABR 2022**

*«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»*

deberá presentar nuevamente la solicitud que trata el artículo 3° del presente acto administrativo ante la nueva sede de trabajo.

**PARÁGRAFO 2.** Una vez autorizada la jornada laboral flexible, sola podrá ser modificada cuando las necesidades del servicio lo ameriten.

**ARTÍCULO 6° MECANISMO DE CONTROL.** La responsabilidad del seguimiento en el cumplimiento de la jornada laboral flexible estará a cargo de los jefes de dependencia de los servidores públicos; con apoyo de los comandantes de vigilancia o compañía para el caso de los servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia (DIRES – DIREG - ERON) según corresponda.

El jefe de dependencia comunicará por escrito al servidor público el incumplimiento injustificado del horario respecto a la jornada laboral flexible acordada, a fin de evaluar la continuidad de este beneficio.

**ARTÍCULO 7° REGISTRO DE CUMPLIMIENTO DE HORARIO.** Los jefes de dependencia establecerán mecanismos de control de entrada y salida utilizando herramientas tecnológicas con las que cuente la sede de trabajo o registros físicos como soporte de cumplimiento de la jornada laboral flexible acordada.

**PARÁGRAFO 1.** Todos los servidores tienen el deber de efectuar el registro de ingreso y salida en los medios que el jefe de dependencia disponga, y para el caso de los servidores del Cuerpo Custodia y Vigilancia, estos deberán presentarse ante el comandante de compañía correspondiente.

**PARÁGRAFO 2.** En aquellos casos en los cuales se presenten problemas relacionados con la operatividad de los registros antes indicados, corresponderá al jefe de dependencia establecer los mecanismos de control para ser utilizados en estos eventos.

**PARÁGRAFO 3.** Las ausencias y retardos que se presenten en el cumplimiento del horario de trabajo deberán justificarse por escrito el mismo día de su ocurrencia o a más tardar el día siguiente al jefe de dependencia, a efectos de determinar la continuidad de este beneficio. No obstante, en el evento que estas sean injustificadas, y se evidencie la comisión de una presunta falta disciplinaria, el jefe de dependencia tendrá la obligación de remitir el respectivo informe a la Oficina de Control Interno Disciplinario con copia al Grupo de Asuntos Laborales de la Subdirección de Talento Humano.

Así mismo, cuando la ausencia o retardo injustificado del servidor contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamará la atención al servidor sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Este llamado de atención, no generará antecedente disciplinario conforme a lo establecido en el artículo 68 de la Ley 1952 del 2019.

**ARTÍCULO 8° CAUSALES DE TERMINACIÓN DE LA JORNADA FLEXIBLE.** La autorización de jornada laboral flexible podrá terminarse por parte de los delegados en el artículo 4° en los siguientes casos:

1. Cuando el cambio de horario este afectando la prestación del servicio a cargo de la dependencia, grupo, o área y el jefe inmediato lo solicite.
2. En cualquier momento a petición del servidor público que lo haya requerido.
3. Incumplimiento del horario sin justa causa.



003263

**RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 29 ABR 2022**

«Por la cual se establece la jornada laboral flexible para los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que prestan apoyo con funciones administrativas en las sedes de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC»

4. Cuando quiera que las circunstancias que dieron lugar a la misma cesen, hecho que deberá ser informado oportunamente al jefe de dependencia por el servidor público.
5. De evidenciarse que el servidor no se encuentre laborando en la jornada autorizada, se procederá a suspender su concesión de forma inmediata previa comunicación al servidor.
6. Cuando se tenga conocimiento que, para la obtención de dicho permiso, el servidor público aportó información o documentación falsa, se compulsará copia a la Oficina de Control Interno Disciplinario o a las autoridades competentes a fin de establecer la presunta falta disciplinaria y la respectiva denuncia penal si a ello hubiere lugar.

**PARÁGRAFO 1.** Los jefes de las dependencias que realizan el control del cumplimiento de la jornada laboral flexible deberán informar por escrito motivado la causal del incumplimiento de la misma, al competente que autorizó el beneficio, con el fin que sea esta misma autoridad quien decida si lo revoca, previa valoración de la situación y, notifique al servidor la decisión a que haya lugar; para el caso del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia allegarán copia de este al Subdirector del Cuerpo de Custodia (Sede Central), Comandantes de Vigilancia (DIRES - DIREG - ERON) según corresponda.

**PARÁGRAFO 2.** De suspenderse el beneficio por incumplimiento de la jornada laboral flexible por parte del servidor, podrá radicar una nueva solicitud de acuerdo con los requisitos señalados en el artículo 3 de la presente resolución, luego de haber transcurrido doce (12) meses, desde la fecha de la precitada cancelación.

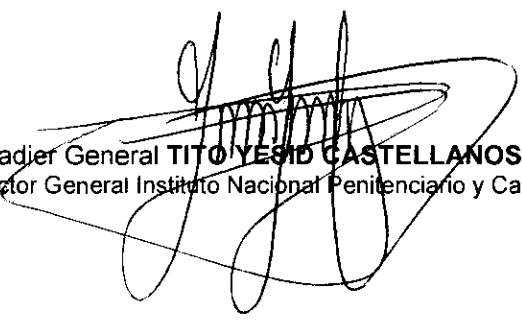
**ARTÍCULO 9° PROHIBICIONES.** No podrán acceder a la jornada laboral flexible los servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que estén realizando funciones en compañías de seguridad.

**ARTÍCULO 10° SEGUIMIENTO.** La Dirección Escuela de Formación, Direcciones Regionales y Directores de ERON deberán entregar informe trimestral consolidado en términos de otorgadas, negadas o terminadas de las solicitudes de la jornada laboral flexible a la herramienta tecnológica que defina la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Bienestar Laboral para efectuar el seguimiento.

**ARTÍCULO 11° VIGENCIA Y DEROGATORIAS:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga las disposiciones de la Resolución N° 006249 del 23 de diciembre de 2020.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Expedida en Bogotá, a los

**29 ABR 2022**

Brigadier General **TITO YESID CASTELLANOS TUAY**  
Director General Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario



**LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA**  
Subdirectora (c) de Talento Humano



Capitán **JAIME ANTONIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica  
Control de Legalidad

Revisó: Ruth Johanna Velasco Atuesta, Coordinadora Grupo de Bienestar Laboral  
Revisó y corrigió: Yury Bibiana García Lozano, Coordinadora Grupo Recursos y Conceptos  
Elaboró: Jorge Andrés Ardilla Quigua, Auxiliar Administrativo, Grupo de Bienestar Laboral  
Fecha de elaboración: 25/03/2022