

RECTORÍA

RESOLUCIÓN N.º. 7888

17 MAR 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL HORARIO DE TRABAJO FLEXIBLE PARA EL PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”

El Rector (e) de la Universidad del Quindío conforme Resolución 7871 de 12 de marzo de 2021 en uso de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en la Ley 30 de 1992, el Acuerdo del Consejo Superior No. 005 de 28 de febrero de 2005, y 20 del 18 de diciembre del año 2015, y

CONSIDERANDO:

- A. Que el Acuerdo No.011 del 26 de agosto de 2013, “Por medio del cual se expide el Estatuto de personal administrativo y sistema de carrera especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío”, establece el artículo 14 *Ordenación de la Jornada Laboral*, inciso segundo, la jornada laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad será de 8 horas diarias y 40 horas semanales”.
- B. Que el Acuerdo No.20 de diciembre 18 de 2015 “Por medio del cual se establece la estructura organizacional de la Universidad del Quindío, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones” establece; el Rector tendrá entre otras funciones, Artículo 8. 1. Rectoría. *Funciones esenciales*: 2. Expedir las directrices y reglamentos necesarios para el óptimo funcionamiento de la Universidad.
- C. Que el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, establece como deber de todo servidor público, dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
- D. Que la Organización Internacional del Trabajo – OIT, en la Recomendación No. 165 de 1981, “Recomendación sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, señala que deberían adoptarse medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus obligaciones profesionales y familiares con las laborales.
- E. Que el artículo 5A de la ley 1361 de 2009 adicionado por la Ley 1857 de 2017 establece:

“Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.” (...).



RECTORÍA

RESOLUCIÓN No. 7888

17 MAR 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL HORARIO DE TRABAJO FLEXIBLE PARA EL PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”

- F. Que la Ley 82 de 1993 “Por medio de la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia” en el artículo 2, inciso 2, modificado por el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008, expresa: “(...) es mujer cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos o menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar”. Además, señala los requisitos para acreditar tal condición: “la condición de Mujer cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo”.
- G. La Corte ha considerado jurisprudencialmente que 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 de los derechos fundamentales de los niños. La Corte en sentencia SU-389 de 2005 unificó su jurisprudencia acerca de los requisitos y beneficios aplicables a los “padres cabeza de familia”.
- H. Que mediante Resolución de Rectoría No.7428 del 7 de octubre de 2020 se reconoce y ordena dar cumplimiento a los puntos acordados del pliego de solicitudes unificado 2020 en el desarrollo de la mesa sindical con las agremiaciones sindicales SINTRAADMIN, SINTRAUNICOL Y ASPU y la UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO, acuerdo que fueron compilados en el acta final de negociación del 10 de septiembre de 2020 suscrita por las partes.
- I. Que la Universidad del Quindío busca favorecer la generación de condiciones para que los funcionarios puedan compartir tiempo con sus familias, propendiendo por brindar a sus empleados una vida óptima, en donde las dinámicas laborales se articulen con su tiempo libre y con sus relaciones familiares.
- J. Que la flexibilización en la jornada laboral no supone la reducción del horario laboral ni el descenso en la efectividad profesional y operativa del servidor, y tampoco afecta el cumplimiento de las funciones o la correcta prestación del servicio en la Universidad del Quindío, como quiera que estará acompañada de los controles adecuados, permitiendo potencializar al máximo las capacidades y habilidades de los funcionarios,