

RESOLUCIÓN No. 096
(Del 27 de marzo de 2026)

“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA JORNADA LABORAL FLEXIBLE EN LA E.S.E HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA”

El Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, identificada con el NIT 891.079.999-5, nombrado por el Gobernador de Córdoba mediante Decreto 00227 del 09 de abril de 2024 y posesionado mediante Acta de Posesión de fecha 11 de abril de 2024, en ejercicio de sus facultades legales, y

CONSIDERANDO

El Plan Nacional de Desarrollo, COLOMBIA: Potencia Mundial de la Vida, exhorta a implementar medidas de trabajo decente y digno que promuevan condiciones justas y redunden en un mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de los y las trabajadores.

Que la ESE Hospital San Jeronimo de Monteria, en desarrollo del propósito del Gobierno Nacional y el citado en el Plan Nacional de Desarrollo, según el cual nos corresponde implementar medidas de trabajo decente y digno, concibe el derecho al cuidado desde un enfoque de solidaridad, donde que no es de exclusiva responsabilidad de los prestadores de salud, sino también de la concurrencia ética del Estado, de los empleadores, quienes deben fomentar contextos amigables entre el derecho al trabajo, a generar ingresos y a disponer de espacios que permitan a trabajadores y trabajadoras brindar cuidado y afecto a quienes como familia y por una especial condición de salud y cuidado lo requieren.

Que de conformidad con lo previsto en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, la jornada laboral de los servidores públicos es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la entidad, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas semanales.

Que el artículo 2° de la Ley 909 de 2004, establece como uno de los principios de la función pública, la flexibilización de la organización y de la gestión pública.

La E.S.E. Hospital San Jerónimo de Montería con el objetivo de dar cumplimiento a la norma estableció el horario de trabajo de los funcionarios públicos en el reglamento interno de la Entidad, expedido mediante Resolución N° 324 del 25 de agosto del 2020.

Que de conformidad con el numeral 12, del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, es deber de todo servidor público dedicar la totalidad de tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

Que el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia señala: *"La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (...). El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia."*

Que la Ley 82 de 1993 "Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia" en el artículo 2°, modificado por el artículo 1° de la Ley 1232 de 2008, expresa: *"(...) entiéndase por mujer cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente,*

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 📞

esesanjeronimo.gov.co 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicidades, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co ✉

en forma permanente, hijos 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".

Que la Corte Constitucional en la sentencia T-093 de 2009 consideró: "(...) el concepto de miembro cabeza de familia podrá ser igualmente aplicado al padre que se encuentre en similares circunstancias a las mujeres, con base en el interés superior consagrado en el artículo 44 de la Carta Política respecto de los derechos fundamentales de los niños".

Que el cuidado como derecho humano se reconoce en normas internacionales que integran bloque de constitucionalidad, verbigracia en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención de los Derechos del Niño, la Convención sobre los Derechos las Personas con Discapacidad del 2007, la Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores del 2015, XV Conferencia Regional realizada en Buenos Aires en noviembre de 2022, los Estados miembros de la CEPAL aprobaron el Compromiso de Buenos Aires, un acuerdo intergubernamental que alienta a los Estados a transitar hacia la sociedad del cuidado como un derecho fundamental, entre otras.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, firmados entre otras tantas naciones por Colombia, entraron en vigor oficialmente el 1 de enero de 2016. Con estos Objetivos de aplicación universal, en los próximos 15 años los países intensificarán los esfuerzos para poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático garantizando, al mismo tiempo, que nadie se quede atrás con el fin de reducir la desigualdad, se ha recomendado la aplicación de políticas universales que presten también especial atención a las necesidades de las poblaciones desfavorecidas y marginadas. En particular, los objetivos número 5, igualdad de Género y 8, Trabajo decente y crecimiento económico resaltan la importancia de la igualdad de género como un derecho humano fundamental y del trabajo decente para aumentar los estándares de vida y lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible. **La corresponsabilidad del cuidado es un paso fundamental para lograr una sociedad más justa tal como lo expresa la meta 5.4. que establece la necesidad de "reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social (...)"**. Para avanzar en el logro de este objetivo se deben implementar políticas públicas de cuidado que tengan en cuenta la perspectiva de las mujeres, así como de la población sujeta y proveedora de cuidado.

Que la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado y exhorta a los Estados a "realizar esfuerzos que conlleven a un avance para transformar la desigual división del trabajo del cuidado entre hombres y mujeres hacia una organización más igualitaria de los cuidados, promoviendo la corresponsabilidad social entre el Estado, el sector privado, las familias, la economía social y solidaria y la comunidad".

En esta se estableció que: La actual organización social del cuidado, es decir, quién provee y quién accede al cuidado, hace recaer una parte desproporcionada del trabajo del cuidado no remunerado sobre las mujeres, lo que dificulta su inclusión económica y su participación efectiva en el mercado de trabajo, intensificando así las desigualdades de género en el mundo del trabajo, y priva a muchas de ellas de un acceso adecuado a la protección social.

Así mismo, en sus principios rectores concluyo que el logro del trabajo decente implica el establecimiento y la aplicación efectiva de políticas de licencia por cuidados y servicios de cuidados bien diseñados.

Así pues, establece que para lograr la promoción del trabajo decente y su reconocimiento a la economía del cuidado los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, de acuerdo con sus respectivas esferas de responsabilidad, con el apoyo de la OIT, deberían: ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades de todos los trabajadores con responsabilidades de cuidados, garantizando una protección integral de la maternidad y la adopción de políticas de protección y de licencia por prestación de cuidados, incluidas las relativas a la licencia de paternidad, la licencia parental y la licencia por cuidados de larga duración; reforzar las políticas y las medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, el desempeño de un trabajo remunerado y la asunción de responsabilidades de cuidado, lo que incluye medidas relacionadas con la organización del trabajo y con el tiempo y el lugar de trabajo, así como otras condiciones de empleo.

En Colombia el cuidado ha sido reconocido como un derecho humano, siendo tutelado y amparado por los jueces constitucionales, por su estrecha relación con la vida y la dignidad; entre otras decisiones, la proferida por la Corte Constitucional mediante sentencia T 583 de 2023.

Que la Ley 2297 de 2023, artículo 7°, se indicó que: "(...) Cuando el cuidador de un familiar en primer grado de consanguinidad con discapacidad tenga también la calidad de trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición de cuidador, podrá gozar de flexibilidad horaria, podrá ser mediante trabajo en casa o trabajo remoto, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado."

Que en relación con la jornada flexible, la Organización Internacional del Trabajo - O.I.T., en la Recomendación No. 181 expresó que: "Es consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo". Que la Organización Internacional del Trabajo - O.I.T., en la Recomendación No. 165, indicó "Recomendación sobre la 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.

Que, la LEY 2305 DE 2023 (Julio 31) Por medio de la cual se aprueba el «CONVENIO 156 SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES», adoptado por la sexagésimo séptima (67a) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra Suiza, el 23 de junio de 1981, fue formalizada el pasado 6 de diciembre de 2024, con el depósito el instrumento de ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), por parte de Colombia ante el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde 2024 nuestro país formalizo su aceptación y compromiso con un convenio aprobado por la Organización Internacional.

El Convenio núm. 156 es un instrumento fundamental para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, en particular mediante el reconocimiento de los retos que plantean las responsabilidades familiares. Su importancia radica en la obligación que tienen los Estados que lo

ratifican de garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares no sean objeto de discriminación en el acceso al empleo, la formación o el desarrollo profesional.

Que existen circunstancias especiales que afectan de forma grave las dinámicas emocionales de trabajadores y trabajadoras, en razón a excepcionales responsabilidades familiares que les demandan un grado mayor de cuidado y compromiso con algunos miembros de su hogar o familia.

Que el Decreto 1083 de 2015 dispuso que las entidades públicas pueden implementar horarios flexibles: *"Artículo 2.2.5.5.53. 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"*.

Que la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, reconoce en el horario flexible un sistema de bienestar que permite a servidores y servidoras un equilibrio entre el trabajo y el cuidado que podrían requerir miembros de su familia, mejorando así las condiciones de trabajo, su calidad de vida; constituyendo una herramienta conciliatoria entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

Que la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, busca favorecer la generación de condiciones para que los servidores y servidoras públicos(as) puedan compartir tiempo con sus familias, propendiendo brindar una vida óptima, en donde las dinámicas laborales se articulen con su salud, tiempo libre, y con sus relaciones familiares y sociales.

Que se encuentra viable implementar mecanismos que permitan la flexibilización de la jornada laboral, siempre y cuando estos guarden equilibrio entre la jornada laboral y las medidas adoptadas como incentivo para el aumento del rendimiento.

Que bajo el enfoque de solidaridad con que se debe comprender el derecho al cuidado, la flexibilización de la jornada laboral no supone que decrezca la efectividad de las funciones asignadas a la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, como quiera que además de estar acompañada de los controles adecuados, resulta un incentivo de bienestar, que a la luz de una ética de la reciprocidad permitirá a las servidoras y servidores junto con el empleador, alcanzar objetivos que nos resultan comunes, así, de una parte, brindar cuidado y afecto a los familiares que por su estado de salud lo requieren, y de otra, potencializar las capacidades profesionales y laborales al servicio de la misionalidad institucional.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Los servidores y servidoras públicos(as) de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, que se encuentren en las siguientes condiciones:

1. Servidores y servidoras públicos(as) que acrediten la condición de madres o padres cabeza de familia.
2. Servidores y servidoras públicos(as) que acrediten ser padres, y/o acudientes, y/o cuidadores de un hijo o familiar, de cualquier edad, en situación de discapacidad física, sensorial, o síquica.
3. Servidores y servidoras públicos(as) en condición de discapacidad, o en condiciones especiales de salud.

Podrán prestar sus servicios en las siguientes jornadas:

- De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 04:00 pm. Con una (1) hora de almuerzo.
- De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Con una (1) hora de almuerzo.
- De lunes a viernes de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. Con una (1) hora de almuerzo.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, en la escogencia de la jornada laboral flexible para los servidores y servidoras públicos(as), deberá prevalecer la necesidad del servicio y la continuidad de la prestación del mismo.

PARÁGRAFO 2. Por la naturaleza y misionalidad de la entidad, estos horarios podrán ser interrumpidos, suspendidos o modificados por el Jefe inmediato, cuando por necesidades del servicio y/o circunstancias transitorias; así se requiera, y las cuales, una vez superadas, no requerirán de autorización especial para que los mismos sean retomados en sus condiciones iniciales.

PARÁGRAFO 3. Los horarios flexibles se constituyen como un beneficio para los servidores públicos de la entidad, y en tal virtud, no modifican la jornada de trabajo dispuesta para la Entidad. La autorización de los mismos es potestativa de los superiores jerárquicos y de la Oficina de Talento Humano, quienes atendiendo a las necesidades del servicio determinarán su aprobación, la cual, no se entenderá como un derecho adquirido por parte del funcionario.

ARTICULO SEGUNDO: REQUISITOS PARA ACCEDER A LA JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Los servidores y servidoras públicos(as) de la entidad que se acojan a alguna jornada laboral flexible, deberán acreditar las circunstancias que invocan, conforme a los siguientes requisitos:

1. Servidores y servidoras públicos(as) que acrediten la condición de madres o padres cabeza de familia:
 - 1.1. Registro Civil de nacimiento del/los hijo/s menores de 18 años.
 - 1.2. Declaración ante notario de su condición de madre o padre cabeza de familia, manifestando las circunstancias básicas de su caso.
2. Servidores y servidoras públicos(as) que acrediten ser padres, y/o acudientes, y/o cuidadores de un hijo o familiar, de cualquier edad, en situación de discapacidad física, sensorial, o síquica:
 - 2.1. Registro civil que acredite el parentesco.
 - 2.2. Certificación, diagnóstico y/o recomendaciones médicas expedidas por la EPS, sobre el estado de salud o la condición de salud del hijo y/o familiar.
3. Servidores y servidoras públicos(as) en condición de discapacidad, o con problemas especiales de salud:
 - 3.1. Constancia y/o certificación médica expedida por la EPS sobre el estado de salud, o la condición de discapacidad del servidor público con la recomendación de jornada laboral flexible.

ARTICULO TERCERO: SOLICITUD DE HORARIO FLEXIBLE. Los servidores y servidoras públicos(as) interesados en optar por uno de los horarios flexibles establecidos en el artículo 1° del presente acto administrativo, deben presentar solicitud expresa ante la Oficina de Talento Humano, indicando el horario al cual se acogerá, previo visto bueno del jefe inmediato.

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

esesanjeronimo.gov.co ☎

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicidades, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co ☎

ARTICULO CUARTO: AUTORIZACIÓN DE JORNADA LABORAL FLEXIBLE. La autorización del horario flexible estará a cargo de la Oficina de Talento Humano, previo visto bueno de su jefe inmediato. Y siempre y cuando el jefe inmediato del servidor (a) público garantice que el cambio de horario no afectará la prestación del servicio en la respectiva dependencia. Y con la respectiva documentación que acredite su situación.

En caso de no ser posible, por necesidad del servicio, que se conceda el mismo tipo de horario flexible elegido por varios servidores públicos de una misma dependencia, su autorización se priorizará siguiendo los criterios relacionados a continuación:

1. Madres o padres con hijos menores de edad, con algún tipo de discapacidad o diagnóstico de salud mental.
2. Servidores a cargo de adultos mayores hasta el segundo grado de consanguinidad.
3. Servidores que presenten una condición de salud especial o algún tipo de discapacidad.
4. Servidores pertenecientes a familias multiespecies que tienen a cargo animales de compañía con problemas de salud.
5. Servidores cuyo domicilio esté ubicado fuera del perímetro urbano.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, en la escogencia del horario para los empleados públicos deberá prevalecer la continuidad en la prestación del servicio.

ARTICULO QUINTO: ASIGNACIÓN DE JORNADA LABORAL FLEXIBLE. La Oficina de Talento Humano, le informará a los servidores y servidoras públicos(as) interesados, la jornada laboral flexible que le fue aprobada y le será comunicado al jefe inmediato, indicándole la fecha a partir de la cual se hará efectivo.

PARÁGRAFO 1. Los servidores que no opten por una de las jornadas laborales flexibles establecidas en la presente Resolución mantendrán el horario establecido por medio de la Resolución interna N° 324 del 25 de agosto del 2020.

ARTÍCULO SEXTO. TÉRMINO DE LA JORNADA LABORAL FLEXIBLE. La jornada laboral flexible autorizada en virtud de la presente resolución deberá ser renovada y aprobada cada año, adjuntando los documentos de requisitos actualizados que sustentan la situación y la evaluación por parte del jefe inmediato de concertación de actividades o cumplimiento del horario flexible.

ARTÍCULO SÉPTIMO. TERMINACIÓN DEL HORARIO FLEXIBLE. La autorización de la jornada laboral flexible podrá ser terminada por parte de la Oficina de Talento Humano, en los siguientes casos:

1. Cuando el cambio de horario este afectando la prestación del servicio,
2. Cuando se presenten inasistencias sin justificación y se descuente el día o los días no laborados.

PARÁGRAFO 1. La jornada laboral flexible puede cesar en cualquier momento a petición del servidor o servidora público(a), o de oficio, por necesidades del servicio o por incumplimiento del horario. En caso de presentarse alguna situación especial que amerite el cambio de la jornada laboral flexible, el servidor o servidora público(a) deberá contar con el visto bueno de su jefe inmediato, quien informará la novedad a la Oficina de Talento Humano, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que se presente la modificación.

ARTÍCULO OCTAVO. CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE HORARIOS. Los jefes inmediatos, tendrán a su cargo, ejercer el control y verificación de los horarios establecidos en la presente resolución, debiendo reportar a la Oficina de Talento Humano, los retardos y/o ausencias injustificadas, para que se adopten las medidas correspondientes.

ARTÍCULO NOVENO. HORARIO DE REUNIONES. Para garantizar la asistencia de todos los funcionarios a las reuniones de trabajo, estas se programarán preferiblemente en un horario entre las 8:00 a.m. y las 4:00 p.m. No obstante, en caso en que la entidad lo requiera, por necesidad del servicio, se convocaran reuniones por fuera de este horario.




ARTÍCULO DECIMO: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

Se firma en Montería a los veintisiete (27) días del mes marzo de 2026.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GUILLERMO JOSE HOYOS NADER
Gerente

E.S.E. Hospital San Jerónimo de Montería

		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Yineith Machado Vergara	Nombre: Francisco Franco Esquivia	Nombre: María Ferreira Sáez
Cargo: Aux Adm De Talento Humano	Cargo: Prof Esp De Talento Humano	Cargo: Jefe oficina de Jurídica

