

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA 123 DE 2011

(febrero 7)

Diario Oficial No. 47.985 de 16 de febrero de 2011

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución unificada en la Resolución [140](#) de 2011>

Por la cual se modifica el artículo [1](#)o de la Resolución 0121 del 21 de diciembre de 2010, “por la cual se modifica el horario de trabajo para las mujeres con hijos menores de 18 años”.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Unificada en la Resolución [140](#) de 2011, publicada en el Diario Oficial No. 48.241 de 2 de noviembre de 2011, 'Por la cual se unifican la Resolución Orgánica número [05575](#) del 14 de mayo de 2004 y las Resoluciones Reglamentarias números [121](#) del 21 de diciembre de 2010 y [123](#) del 7 de febrero de 2011'

LA CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA,

en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales y en especial las conferidas en los numerales 2 y 4 del artículo [35](#) del Decreto 267 de 2000 y [33](#) y siguientes del Decreto-ley 720 de 1978, modificado por el Decreto 1286 de 1978,

CONSIDERANDO:

Que los numerales 2 y 4 del artículo [35](#) del Decreto 267 de 2000 establecen como funciones a cargo del Contralor General de la República las siguientes: “Adoptar las políticas, planes, programas y estrategias necesarias para el adecuado manejo administrativo y financiero de la Contraloría General de la República, en desarrollo de la autonomía administrativa y presupuestal otorgada por la Constitución y la ley” y “Dirigir como autoridad superior las labores administrativas y de vigilancia fiscal de las diferentes dependencias de la Contraloría General de la República, de acuerdo con la ley”.

Que el Código Laboral Colombiano en el artículo [158](#) define: “La jornada de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”.

Que el artículo [33](#) del Decreto-ley 720 de 1978, “por el cual se establece el sistema de clasificación y nomenclatura de los empleos de la Contraloría General de la República, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”, autoriza al Contralor General de la República para que dentro del límite máximo de 44 horas semanales, establezca la jornada de trabajo.

Que de conformidad con el artículo [34](#) numeral 11 de la Ley 734 de 2002, es deber de todo servidor público dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

Que en desarrollo de lo anterior, mediante la Resolución Orgánica [05575](#) de 2004 se estableció

que la Jornada de Trabajo de la Contraloría General de la República será de 40 horas semanales.

Que mediante la Resolución Reglamentaria [0121](#) del 21 de diciembre de 2010, se estableció que las funcionarias con hijos menores de 18 años pueden optar por el horario de trabajo allí dispuesto, como una medida para conciliar las obligaciones familiares y laborales.

Que la Constitución Política dispone en el artículo [43](#), la igualdad ante la ley tanto de hombres como de mujeres, señalando de manera puntual una especial protección a la mujer que se encuentre enfrentada a circunstancias de discriminación, en periodo de gestación, pero particularmente cuando tenga la condición de cabeza de familia.

Que la Ley 82 de 1993, artículo 2o definió:

“En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, 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 ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

PARÁGRAFO. 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”.

Que la Corte Constitucional ha considerado que el concepto de miembro cabeza de familia puede aplicarse también al padre que se encuentre en similares circunstancias, como una medida para proteger los derechos fundamentales de los niños al tenor de lo dispuesto en el artículo [44](#) de la Carta Política. Así precisó el alto Tribunal en Sentencia T-837 de 2007:

“En ese entendido, considerando que una de las justificaciones de las medidas de apoyo a las mujeres cabeza de familia es su proyección al grupo familiar más próximo, puede afirmarse que si bien no se discrimina al hombre cabeza de familia cuando se adopta un beneficio a favor de aquellas, sí pueden afectarse irrazonablemente aquellas garantías superiores que protegen el derecho de todos los menores a recibir amor y cuidado, e incluso la igualdad de trato entre ellos y el derecho a tener una familia, ya que, a partir de la medida de protección especial, sólo resultarían favorecidos los que dependen de una mujer cabeza de familia, pero no así a los que dependen de su padre, cuando este sea cabeza de familia”.

(...)

“No se aprecia pues una razón objetiva que justifique no contemplar una medida de protección para los niños de un padre cabeza de familia. El legislador no puede proteger exclusivamente los derechos al cuidado y amor de los niños y niñas, dada su estrecha relación con sus derechos a la salud y con su desarrollo integral, cuando estos se ven expuestos a riesgos y cargas desproporcionadas por la ausencia de la madre, puesto que dependen de ella por ser la cabeza de la familia, y desentenderse completamente de los derechos de los menores cuando dependen exclusivamente del padre”.

(...)

“Cuanto se lleva dicho permite concluir que las medidas que adopten las autoridades en virtud del apoyo constitucional especial de que es titular la madre cabeza de familia, pueden extenderse también al hombre cabeza de familia, pero no por existir una presunta discriminación de sexo entre uno y otro, sino como consecuencia de hacer realidad el principio de protección del menor, cuando este se encuentre al cuidado exclusivo de su padre y en aquellos casos en que sus derechos podrían verse efectiva y realmente afectados. Vale decir, el fundamento de la protección debe ser el artículo [44](#) de la Constitución, o sea, el interés superior del niño, pues es en esa medida que no puede protegerse únicamente a la mujer cabeza de familia sino que debe extenderse el beneficio al padre que demuestre estar en el mismo predicamento”.

Que la Corte en Sentencia SU-389 de 2005 unificó su jurisprudencia acerca de los requisitos y beneficios aplicables a los “padres cabeza de familia”. Advirtiendo que debe ser tenido como padre cabeza de familia, quien además de proveer los recursos económicos para asegurar unas condiciones mínimas de subsistencia de sus hijos, demuestre ante las autoridades competentes, que cumpla con algunas de las condiciones que a continuación se transcriben:

“(i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos.

(ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que en el evento de vivir con su esposa o compañera, esta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.

(iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición. En efecto, de conformidad con el parágrafo del artículo 2o de la Ley 82 de 1993: “esta condición (la de mujer cabeza de familia y en su caso, la del hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo”.

Que con fundamento en lo anterior se hace necesario modificar el artículo [1o](#) de la Resolución 0121 del 21 de diciembre de 2010, con el fin de ajustarla a lo expuesto en la parte considerativa del presente proveído y hacer extensiva la posibilidad de optar por el horario de trabajo allí establecido a los funcionarios que tengan la calidad de padres cabeza de familia.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. <Resolución unificada en la Resolución [140](#) de 2011> Modificar el artículo [1o](#) de la Resolución 0121 del 21 de diciembre de 2010, el cual quedará así:

Artículo [1o](#). Horario de trabajo de las mujeres con hijos menores de 18 años y padres cabeza de familia: Las mujeres con hijos menores de 18 años y padres cabeza de familia podrán optar por el

siguiente horario de trabajo:

De lunes a viernes de 7 a. m. a 3 p. m., sin descanso para almuerzo.

PARÁGRAFO 1o. Programación de horarios de trabajo. Corresponde al jefe de cada dependencia aprobar la programación de las modalidades de horario, para lo cual deberá informar de dicha distribución a la Dirección de Gestión del Talento Humano, dentro de los quince (15) primeros días hábiles de cada año, anexando el registro civil de nacimiento de los hijos menores de las funcionarias.

Los padres cabeza de familia deberán adjuntar junto con el registro civil, la declaración ante notario, conforme a lo dispuesto en el artículo 2o de la Ley 82 de 1993.

Los jefes de cada dependencia, deberán informar con cinco (5) días de anticipación cualquier novedad que se presente en la modificación de las modalidades de trabajo concertadas con los funcionarios.

PARÁGRAFO transitorio. La programación de las modalidades de horario para los hombres cabeza de familia deberá informarse por primera vez en un término de quince (15) días hábiles, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente resolución.



ARTÍCULO 2o. <Resolución unificada en la Resolución [140](#) de 2011> La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y modifica en lo pertinente las Resoluciones [0121](#) del 21 de diciembre de 2010, [5575](#) del 14 de mayo de 2004 y aquellas que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 7 de febrero de 2011.

La Contralora General,

SANDRA MORELLI RICO.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

