

100206214

CIRCULAR No.

000018

**PARA:** Directores Seccionales de Impuestos, de Aduanas, de Impuestos y Aduanas, Directores Seccionales Delegados, Jefe de Coordinación Seguridad Social y Bienestar Laboral, y Jefes de Grupo Interno de Trabajo de Personal.

**DE:** Subdirectora de Gestión de Personal

**ASUNTO:** Acuerdo Negociación Colectiva 2013 – Flexibilización jornada laboral-

**FECHA:** 30 JUL 2013

Como oportunamente se informó la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN - y las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos de la Entidad, SINEDIAN, SIHTAC, SINTRADIAN y UTRADIAN, con estricta sujeción a las previsiones del Decreto 1092 de 2012, suscribieron el pasado 24 de mayo el Acta Final del proceso de Negociación Colectiva que se adelantó entre el 18 de abril y el 24 de mayo de 2013.

En el marco de la Negociación Colectiva se acordó, entre otros, *“Se identificará por parte de los directores seccionales y Subdirección de Gestión de Personal, el universo al cual sería aplicable un esquema de flexibilización de la jornada ordinaria laboral de padres y madres cabeza de familia (padres o madres que son únicos responsables de sus hijos), con el cual se harán los análisis de impacto en la prestación del servicio, con el ánimo de elaborar la metodología que contenga la regulación de la citada flexibilización, la cual en todo caso estará sujeta al cumplimiento de la jornada ordinaria laboral, a la garantía de prestación de servicio y al verificación previa y posterior se la calidad de padre o madre cabeza de familia. (sic)”*

Por lo anterior y con el propósito de avanzar en la materialización de este acuerdo solicitó su colaboración en el sentido de disponer lo necesario para que en plazo que no exceda del 16 de agosto de 2013, se identifique el universo al cual le sería aplicable *“la flexibilización de la jornada laboral”*, por su condición de *padre o madre cabeza de familia*, esto es, encontrarse incurso en alguna de las situaciones establecidas en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993 *“Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”*, modificado por el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008 que señala: *“JEFATURA FEMENINA DE HOGAR. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.*

*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.*

*(Negrilla y subraya fuera del texto original)*

Es del caso señalar, que la Corte Constitucional en sentencia SU- 389 de 2005 unificó su jurisprudencia acerca de los requisitos aplicables a los *“padres cabeza de familia”*,

Continuación de la Circular "Acuerdo Negociación Colectiva 2013 – Flexibilización jornada laboral –"

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 cumplan con las condiciones que 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, ésta 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, y (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 2 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."*

(Negrilla y subraya fuera del texto original)

De lo transcrito se infiere que la ley y la jurisprudencia disponen que la condición de "padre o madre cabeza de familia" debe acreditarse ante notario, por tal motivo para identificar el universo a que nos hemos referido, es menester que los funcionarios o funcionarias interesadas en esta opción, alleguen la declaración respectiva junto con el registro civil de nacimiento del hijo (a).

Esta labor estará a cargo en el Nivel Local y Delegado de los Directores Seccionales con el apoyo de lo Grupos Internos de Trabajo de Personal o quien cumpla estas funciones y en el Nivel Central de esta Subdirección con el apoyo de la Coordinación de Seguridad Social y Bienestar Laboral.

Acopiada esta información, los Directores Seccionales y esta Subdirección con el concurso de la demás áreas, analizarán el impacto en la prestación del servicio y elaborará la metodología que contenga la regulación de la flexibilización de la jornada laboral e identificarán los actos administrativos que se requieran expedir, actividad, que deberá estar concluida a más tardar el 30 de agosto de 2013, plazo que incluye la expedición de los actos que concreten el Acuerdo.

Cordialmente,

  
**ETHEL VÁSQUEZ ROJAS**  
Subdirectora de Gestión de Personal