



Instituto Nacional de
Metrología de Colombia

RESOLUCIÓN NÚMERO 455

(2024-12-12)

“Por la cual se establece y reglamenta el horario de trabajo, horario flexible y se adopta un sistema de ingreso biométrico en el Instituto Nacional de Metrología”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

En ejercicio de sus facultades legales conferidas en el Decreto 4175 de 2011 modificado por el Decreto 062 de 2021, Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que en virtud de lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, el Jefe de la Entidad está facultado para adecuar la jornada laboral, de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete una jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Que el pago de la remuneración a los servidores del Estado corresponde a los servicios efectivamente prestados, los cuales se entienden certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.

Que el Decreto 1042 de 1978 citado, señala que corresponde al jefe respectivo de cada entidad, establecer el horario de trabajo e implementar los mecanismos necesarios para que esta jornada laboral sea cumplida.

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.

Que de conformidad con el artículo 38, numeral 12, de la ley 1952 de 2019, Son deberes de todo servidor público: *“Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.”*, y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 39, numeral 14 de la misma ley, a todo servidor público le está prohibido *“Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.”*

Que desde la expedición del Decreto 1083 de 2015, el reconocimiento de sueldos a todo funcionario público requiere de la comprobación previa de los servicios prestados, mediante nómina en la cual el jefe de la respectiva dependencia certifique el cumplimiento de la asistencia del funcionario durante la jornada laboral.

Que ese mismo requisito fue consagrado desde 1967 en el Decreto 1647, norma actualmente vigente, en cuanto reafirmó que el pago por sueldos o cualquier otra forma de remuneración, procede tan sólo por servicios efectivamente prestados y debidamente certificados.



Resolución número: 455

Fecha: 12 de diciembre de 2024

Que el Decreto 1647 de 1967 impuso a quienes tienen el deber de certificar la prestación efectiva de tales servicios, la obligación de ordenar el descuento de todo día no trabajado sin la correspondiente justificación legal.

Que el Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, establece en el Capítulo 5, lo relacionado con las situaciones administrativas donde se identifica que el empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar, entre otras, en permiso.

Que el Decreto 051 de 2018, determina en su artículo 2, adicionar el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el pago de la remuneración de los servicios públicos, señalando que el pago de la remuneración a los servidores públicos corresponde a los servicios efectivamente prestados, los cuales se entienden certificados con la firma de la nómina por parte del competente.

Que la Circular Externa No. 12 de 2017 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, imparte lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

Que el Instituto Nacional de Metrología reglamentó el horario de trabajo a través de la Resolución No. 099 del 23 de marzo de 2018, fijándolo: *"...de lunes a viernes en horario de 8:00 h a las 17:00 h, con una (1) hora destinada al almuerzo (...)"*.

Que el horario señalado anteriormente es el que rige de manera general para los funcionarios públicos del Instituto Nacional de Metrología

Que el Instituto Nacional de Metrología estableció y reglamentó el trabajo flexible a través de la Resolución No. 192 del 17 de mayo de 2022, fijándolo en los siguientes términos:

"...Los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología, dentro de la jornada laboral legal, podrán prestar sus servicios en el siguiente horario garantizando el cumplimiento de ocho (8) horas laborales diarias: De lunes a viernes entre las 6:30 h y las 20:30 h."

Que a través de la Circular Externa No. 100-008 de 2013, expedida por la Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública, se precisó para los Representantes Legales de cada Entidad, la facultad para fijar horarios flexibles, dentro de su jornada laboral, en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generar un mayor rendimiento y productividad y propender por la satisfacción y motivación de los servidores.

Que el Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, establece: *"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 teniendo en cuenta las normas y demás disposiciones anunciadas, con el fin de proponer el equilibrio entre tiempo empleado en la jornada laboral y el requerido para las responsabilidades familiares y generar un incentivo o motivación en el empleado para potencializar al máximo sus capacidades y habilidades y para mejorar el rendimiento y cumplimiento de sus funciones, se considera viable implementar un horario flexible al que puedan optar los funcionarios del Instituto Nacional de Metrología.

Que la flexibilización en el horario de trabajo no supone que decrezca la efectividad, el cumplimiento de las funciones o la correcta prestación de los



servicios a cargo del Instituto Nacional de Metrología, en tanto que la jornada laboral de trabajo corresponde a la legalmente establecida y la flexibilización de los horarios conlleva controles sobre su adecuado cumplimiento.

Que los Empleados Públicos que deseen acogerse al horario flexible, deberán informar al jefe inmediato este hecho, (Director, Secretario General, Jefe de Oficina o Subdirector) quien será el encargado de remitir una relación del personal que se acoga al horario flexible al Grupo de Gestión del Talento Humano.

Que adicionalmente, el Grupo de Gestión de Talento Humano debe autorizar y realizar un control individual de los servidores públicos que se han acogido al beneficio de flexibilización del horario laboral, adoptado mediante Resolución No. 192 de 2022.

Que la presente Resolución también se expide teniendo en cuenta la Directiva Presidencial No 4 del 9 de junio de 2021, donde se establece el retorno de servidores públicos a trabajo presencial por lo que se hace necesario reglamentar sobre la materia.

Que por otro lado, se hace necesario la implementación de un acceso fiable y robusto que incluya seguridad biométrica, una tecnología que permita registrar con mayor precisión el ingreso y salida de personas a la edificación. Esta tecnología ofrece un dispositivo, lector o terminal, de identificación biométrica que verifica automáticamente la identidad de la persona mediante la medición de alguna de sus características físicas, ésta referencia de las medidas se obtiene registrando previamente a la persona en el lector biométrico y las posteriores verificaciones se realizarán comparando los datos que se obtengan en dichas verificaciones con los que se han memorizado en el proceso de registro.

Que actualmente, el sistema existente de control de acceso de personas a las instalaciones del INM es insuficiente, situación que sustenta la necesidad de instalar un sistema y equipos para brindar la seguridad al personal, instalaciones y equipos de medición y los activos en general de la entidad. En consecuencia, un sistema de control de tiempos y los elementos tecnológicos y de infraestructura física como: torniquetes, talanqueras y elementos de reconocimiento facial o identificación de huella, permitirá cumplir la normatividad mencionada, en lo relacionado con la planta de personal que pueda facilitar la identificación de quienes ingresan a la entidad como invitados a eventos programados o quienes en desarrollo de otras actividades visitan diariamente la Entidad.

Que la implementación de un sistema de control de acceso es esencial para evitar el ingreso no autorizado a la entidad, mejorar la eficiencia operativa y cumplir con normativas de seguridad, como la ISO-IEC 27001. Aunado a lo anterior este sistema contribuye a salvaguardar activos valiosos, que representan un gran porcentaje del total de la entidad, y a minimizar riesgos de hurto o pérdida de datos críticos. Adicionalmente, se hace necesario regular el acceso de visitantes y personal vinculado mediante las diversas modalidades contractuales.

Que la instalación de torniquetes y un sistema de reconocimiento biométrico, permitirá un control en tiempo real del flujo de personas, integrar este sistema con el software de gestión de recursos humanos para mejorar la supervisión del tiempo laboral y la gestión de nómina, así como minimizar errores y omisiones en el registro de asistencias y compensaciones.

Que el software a implementar tiene la posibilidad de gestionar permisos; aprobación y validación de turnos; y, la preliquidación de horas extras, para



evitar reprocesos y riesgos en la liquidación de nómina asociados al error humano por ingreso de información manual.

Que existe la necesidad de actualizar el sistema de control de ingreso y su interacción con el sistema *Kactus*, a través del cual se realiza la revisión y liquidación de novedades que presenta la planta de personal de la entidad, entre las cuales se encuentran, las inasistencias a laborar de los 132 servidores que integran la planta de empleos de nivel profesional, técnico y asistencial. De igual forma, se hace necesario el control sobre la reposición de tiempo de trabajo, dentro de asignación de turnos para periodos especiales, tales como, compensaciones de semana santa o celebraciones de final de año.

En mérito de lo expuesto, se

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Horario de trabajo: Se mantendrá lo dispuesto en la Resolución No. 099 del 23 de marzo de 2018, *“Por medio de la cual se reglamenta el horario de trabajo de los funcionarios públicos vinculados al Instituto Nacional de Metrología”*, es decir, *“...de lunes a viernes en horario de 8:00 h a las 17:00 h, con una (1) hora destinada al almuerzo (...)”*.

ARTÍCULO SEGUNDO. Horario de trabajo flexible. Los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología, dentro de la jornada laboral legal, podrán prestar sus servicios en el siguiente horario garantizando el cumplimiento de ocho (8) horas laborales diarias:

- De lunes a viernes de 7:00 hasta las 16:00h, con una hora de almuerzo o;
- De lunes a viernes de 9:00 hasta las 18:00h, con una hora de almuerzo.

ARTÍCULO TERCERO: Solicitud de horario flexible. Los servidores públicos del INM que se acojan al horario flexible deberán radicar a través del sistema de correspondencia de la entidad, solicitud escrita dirigida al Grupo de Gestión del Talento Humano, con el visto bueno de su jefe inmediato.

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

1. Madres o padres con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.
2. Servidores a cargo de adultos mayores hasta el segundo grado de consanguinidad.
3. Servidores que presenten una condición especial de salud.
4. Servidores que se encuentran cursando un programa académico o de formación para el trabajo.

Parágrafo 1: El horario de las 8 horas diarias acordadas entre el servidor y el jefe de cada dependencia, deberá permanecer al menos por 6 meses.

Parágrafo 2: Cuando alguno de los documentos repose en la historia laboral del servidor solicitante, éste deberá informarlo en el escrito de solicitud, a



efectos de no aportarlos, en consideración a lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 019 de 2012.

Parágrafo 3: El jefe inmediato, al otorgar su aval, debe analizar que el otorgamiento del horario flexible no afecta la prestación del servicio.

ARTÍCULO CUARTO: Autorización de horario flexible. El área de Talento Humano informará al colaborador por escrito, la fecha a partir de la cual debe cumplir el horario de trabajo flexible acordado, con copia al jefe inmediato y a la historia laboral.

Parágrafo 1. Los servidores que no opten por uno de los horarios flexibles establecidos en la presente Resolución mantendrán el horario general establecido en la Resolución No. 099 del 23 de marzo de 2018.

Parágrafo 2. El horario flexible puede cesar en cualquier momento a petición del servidor público o de oficio por razones del servicio o por incumplimiento del horario. En caso de presentarse alguna situación especial que amerite el cambio de horario, el servidor público deberá contar con el visto bueno de su jefe inmediato e informarlo de forma escrita al Grupo de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO QUINTO: Es responsabilidad del jefe velar por la prestación del servicio, el cumplimiento de la jornada laboral y el horario de trabajo flexible, e informar cualquier incumplimiento que se presente al Grupo de Gestión de Talento Humano.

ARTÍCULO SEXTO: ADOPTAR un sistema de control de acceso por medio de la instalación de torniquetes y el uso de sistemas de reconocimiento biométrico, con el fin de regular el ingreso y salida de personas a las instalaciones del INM.

Parágrafo 1. Este sistema utilizará tecnologías biométricas como reconocimiento facial, palma de la mano, lector de tarjetas, código de acceso personal, escaneo de códigos de barras o código de barras bidimensional para identificar a los individuos de manera única y precisa.

Parágrafo 2. El control del cumplimiento del horario se hará a través del registro del nuevo sistema de control de acceso biométrico, lo que permitirá un control en tiempo real del flujo de personas y será ubicado en la puerta de ingreso principal y en la entrada del parqueadero de la entidad. Es responsabilidad de cada funcionario realizar dicho registro al ingreso y a la salida.

Parágrafo 3. Los funcionarios deberán registrar:

- hora de ingreso.
- hora de salida a almuerzo.
- hora de entrada de almuerzo.
- hora de salida de la entidad.
- Cualquier otro ingreso y salida de la entidad.

Parágrafo 4. Se solicitará la autorización de los funcionarios para el manejo de sus datos sensibles a través del sistema a implementar, conforme con la normatividad vigente y la política de tratamiento de datos personales de la entidad. Aquellos servidores que no autoricen el manejo de estos deberán registrar en la planilla de seguridad del personal de vigilancia del INM cada ingreso y salida de la entidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO: IMPLEMENTAR la integración del sistema de reconocimiento biométrico con el sistema de gestión de recursos humanos que



Resolución número:455

Fecha: 12 de diciembre de 2024

permitirá al Grupo de Gestión de Talento Humano registrar y monitorear las horas laborales y horarios flexibles de acuerdo con las políticas institucionales.

ARTÍCULO OCTAVO: PUBLÍQUESE la presente resolución y remítase copia de esta al Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO NOVENO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga la Resolución No. 192 del 17 de mayo de 2022 y deja vigente todas las autorizaciones de horario flexible afines a los horarios establecidos en la presente resolución que se encuentran otorgadas a la fecha sin perjuicio de ser modificadas.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los doce (12) días del mes de diciembre de 2024.

Firmado
digitalmente por

María del Rosario
González Márquez

MARÍA DEL ROSARIO GONZÁLEZ MÁRQUEZ
Directora General

Proyectó:

Karen Alejandra Chitiva Castañeda.
Profesional Universitario –
Secretaría general - Grupo de
Gestión del Talento Humano.

Revisó:

Omar E. Mejía V.
Coordinador Talento Humano
José A. Bermúdez A.
Secretario General
Natalia Ortiz Valencia
Asesora Dirección General

Aprobó:

María del Rosario González
Márquez
Directora General