

RESOLUCIÓN

TRD- 171.1.03.02.00000001.4.2025000221

**RESOLUCIÓN No. 221
19 / Marzo / 2025**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA LA MODALIDAD DE TRABAJO VIRTUAL EN
CASA PARA LAS SERVIDORAS PÚBLICAS MENSTRUANTES DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA
Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.**

La Subsecretaría de Gestión del Talento Humano adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional, en uso de sus atribuciones legales y en especial las delegadas por el Alcalde Municipal de Palmira mediante el artículo 190 de la Ley 136 de 1994, Decreto 213 de 2016, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto No. 007 de 2017, Decreto 022 de febrero 23 de 2018, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1551 de 2012 que modificó la Ley 136 de 1994 “Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios”, establece:

“Artículo 30. Delegación de funciones. El Alcalde podrá delegar en los secretarios de la alcaldía y en los jefes de los departamentos administrativos las diferentes funciones a su cargo, excepto aquellas respecto de las cuales exista expresa prohibición legal.”

Que el Decreto N° 007 de 2017, establece:

*(..) “Delegación en el Subsecretario de Gestión de Talento Humano del Municipio de Palmira, todo lo relacionado con las políticas, adopción de planes, programas y proyectos para la gestión y el desarrollo del talento humano, en cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales del Ente Territorial, igualmente **esta facultad se extiende a todo lo relacionado con trámites, definición de situaciones administrativas, ordenación del gasto, posesión de los servidores públicos, a través de los correspondientes actos administrativos y en general, mediante cualquier forma de expresión de la administración, contempladas en la ley, susceptibles de recursos y de control de legalidad, en concordancia con lo preceptuado en el Artículo 12 de la ley 489 de 1998, con el objetivo de que se lleven a cabo, todos los propósitos esenciales, definidos en el manual de funciones y competencias laborales de nuestro Ente fundamental del Estado para esta Subsecretaría de confianza creada para dicho fin**”(..).*

Que el Decreto N° 022 de 2018, establece:



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
**SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO**

RESOLUCIÓN

"Artículo primero. Delegar la competencia para ordenar y/o autorizar gastos y para ejercer otras funciones inherentes a la gestión de la Entidad Territorial en los Secretarios de Despacho y Subsecretario que se enuncia a continuación:

(...)

10. Subsecretario de Gestión del Talento Humano: La ordenación o autorización del gasto, suscripción de los actos administrativos que correspondan, respecto de:

(...)

*b. Delegar en el Subsecretario de Gestión de Talento Humano del Municipio de Palmira todo lo relacionado con la adopción de programas y proyectos para la gestión y el desarrollo del Ente Territorial, igualmente esta facultad se extiende a todo lo relacionado con trámites, **definición de situaciones administrativas**, ordenación del gasto, posesión de los servidores públicos, compartibilidad de mesadas pensionales a través de los correspondientes actos administrativos y en general, mediante cualquier forma de expresión de la administración, contempladas en la ley, susceptibles de recursos y de control de legalidad, en concordancia con lo preceptuado en el Artículo 12 de la ley 489 de 1998.*

(...)"

Que mediante Circular Externa No. 100-002-2025 del 13 de enero de 2025 el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP conminó a los representantes legales de los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, departamental, distrital y municipal del sector central y descentralizado, a:

*"...se insta a los representantes legales de los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, departamental, distrital y municipal del sector central y descentralizado **generar acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes que experimenten sintomatología ajena al proceso fisiológico natural, debidamente certificada por el médico tratante de la EPS, permitiendo que desarrollen sus actividades laborales de manera virtual por el término de tres (3) días al mes;** igualmente que promuevan la sensibilización y educación sobre la salud menstrual a fin de reducir estigmas y promover una cultura de salud y bienestar. Estas acciones que deben ser desarrolladas y atendidas por la o el jefe de talento humano o quien haga sus veces, deben garantizar la dignificación de la salud menstrual y la protección de los derechos a la igualdad de género, a la salud y en consecuencia contribuir a la participación y al trabajo en condiciones dignas."* (Negrita y Subraya Nuestro)

Que el DAFP dentro de los argumentos que motivaron a la expedición de dicha circular, a los cuales nos acogemos establecen lo siguiente:

"Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 13, 25 y 49, garantiza los derechos a la igualdad, al trabajo y a la salud.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

RESOLUCIÓN

Que la Sentencia T-398 de 2019 proferida por la Corte Constitucional establece que: "(...) El derecho al manejo de la higiene menstrual es un derecho de las mujeres (sin excluir a personas que tengan una identidad de género diversa). Ello se debe, por una parte, a que la menstruación es un proceso biológico que se predica de ella y, por otra parte, a que dicho proceso ha constituido en un factor histórico de segregación de la mujer-artículo 13 inciso 1 de la Constitución Política de Colombia (...)"

Que las Naciones Unidas en Declaración de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos sobre la salud menstrual, indicó:

"(...) La salud menstrual es parte integral de los derechos a la salud sexual y reproductiva. Es un factor decisivo para la realización de todos los derechos humanos de las niñas y las mujeres, en toda su diversidad, el logro de la igualdad de género y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para alcanzar estos objetivos, es fundamental que los responsables de la formulación de políticas, los expertos y otros agentes pertinentes adopten, en lo tocante al ciclo menstrual, una estrategia amplia, multisectorial, capaz de abarcar todo el ciclo vital y basada en los derechos humanos".

Que para promover un entorno laboral inclusivo y saludable resulta necesario y procedente arrogar buenas prácticas laborales en salud menstrual y menopaúsica, siendo fundamental adoptar medidas acordes con las situaciones que enfrentan las trabajadoras y mujeres menstruantes durante el periodo menstrual cuando esta coincide con su jornada laboral.

Que el Gobierno Nacional expidió como instrumento de política pública de carácter intersectorial, enmarcado dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", la "Estrategia Intersectorial para la Promoción de la Salud y Cuidado Menstrual 2023-2031", cuyo objetivo establece orientaciones técnicas para la promoción, salud y cuidado menstrual en el marco de los derechos humanos, los derechos sexuales, los derechos reproductivos, señalando en su numeral 4° titulado "DERECHOS HUMANOS, SALUD Y CUIDADO MENSTRUAL" que:

"(...) Para la aproximación a la relación entre la salud y cuidado menstrual y la garantía de derechos, se adoptan las siguientes definiciones sobre los derechos aplicados a la salud y cuidado menstrual.

(...)

- Derecho al trabajo: el escaso acceso a medios seguros para el adecuado cuidado menstrual y la falta de atención de salud oportuna y adecuada para tratar los trastornos o el dolor relacionados con la menstruación, limitan las oportunidades de empleo para las personas que menstrúan; quienes pueden abstenerse de realizar ciertos trabajos, o pueden ser obligadas a renunciar a horas de trabajo y salarios. Las



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

RESOLUCIÓN

necesidades relacionadas con la menstruación, como pausas para baño, podrían ser sancionadas, conduciendo a la desigualdad en las condiciones de trabajo. Las personas menstruantes pueden enfrentar discriminación en el lugar de trabajo relacionada con los tabúes en torno a la menstruación.

- Derecho a la no discriminación y la igualdad de género: los estigmas y las normas relacionadas con la menstruación pueden reforzar las prácticas discriminatorias. Los obstáculos relacionados con la menstruación en la escuela, el trabajo, los servicios de salud y las actividades públicas también perpetúan las desigualdades de género. (...)"

Que el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, fijó los lineamientos y recomendaciones orientados a contribuir en la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público en pro del bienestar de las servidoras públicas y los servidores públicos.

Que es necesario tener en cuenta que dicha autorización de trabajo en casa, aplicará para las Servidoras Públicas que presenten sintomatología ajena al proceso fisiológico natural de la menstruación y que les impida participar en actividades ordinarias; **las cuales deben estar confirmadas y certificadas en un concepto médico expedido por el especialista tratante (ginecólogo/a) de la EPS** y aportar documentos soportes de manera regular de cada cita de control, en el caso de condiciones como por ejemplo: dismenorrea, menorragia, riesgo de anemia, síndrome de ovario poliquístico, endometriosis, miomatosis uterina.

Que el trabajo en casa o trabajo virtual, reglamentado en los artículos 2.2.37.1.1 al 2.2.37.1.11 del Decreto 1083 de 2015, establecen criterios respecto a los acuerdos de asignación y las condiciones técnicas de los medios (instrumentos, equipos y demás herramientas) a utilizar durante el desarrollo del trabajo en casa, estimándose que para ello debe poseer un espacio y los elementos de trabajo debidamente ajustados a las condiciones ergonómicas para efectuar su labor desde casa cumpliendo con la normatividad mínima establecida por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y sus recomendaciones, las cuales como mínimo deben considerar:

- Escritorio que cuente con las dimensiones (largo, ancho, alto) suficientes para asegurar un uso ergonómico de los espacios, permitiendo el ingreso de la silla y la distribución de los demás elementos a describir sobre la superficie de trabajo.
 - Escritorio lineal con medidas mínimas de 120cm (ancho) x 75cm (profundidad) y 75cm de alto.
 - Escritorio en forma de "L" SIN GAVETAS con medidas mínimas de 90cm (ancho de cada línea) x 75cm (profundidad) y 75cm de alto.



RESOLUCIÓN

- Escritorio en forma de "L" CON GAVETAS con medidas mínimas de 90cm (ancho línea corta) x 150cm (ancho línea larga) x 75cm (profundidad) y 75cm de alto.
- Se debe garantizar que el espacio debajo del escritorio esté despejado, libre de obstáculos y que el cableado del equipo de cómputo no interfiera con la libre movilidad de la silla o la trabajadora.
- Silla ergonómica que permita ajustar alturas y profundidades para la debida ubicación de la colaboradora.
- Equipo de cómputo que permita ajustar altura de monitor y profundidad de teclado y mouse, garantizando un adecuado apoyo de las extremidades de la colaboradora al momento de digitar.
- Adecuadas condiciones de iluminación en el espacio de trabajo, de modo que no se genere fatiga visual durante la jornada por exceso o carencia de iluminación suficiente, si el puesto de trabajo está ubicado de modo que la luz refleje en la pantalla, debe contar con cortinas o persianas para controlar el ingreso de luz.
- Demostrar la disponibilidad de acceso a internet para el adecuado desempeño de su labor en casa.

Que la jornada laboral durante la habilitación de trabajo virtual en casa deberá ser prestada en el horario habitual de la Administración Municipal en situaciones de normalidad:

DÍAS DE LA SEMANA	MAÑANA		TARDE	
	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA
Lunes a jueves	7:30 AM	12:30 PM	2:00 PM	6:00 PM
Viernes	7:30 AM	12:30 PM	2:00 PM	5:00 PM

Que en caso de que dicha habilitación coincida con los días (sábados, domingos y festivos) o no hábiles, no abra lugar al pago de horas extras o trabajo suplementario.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conceder a las mujeres y personas menstruantes vinculadas a la Alcaldía de Palmira, cuando así lo soliciten, tres (03) días calendario de trabajo virtual en casa al mes mediante



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
**SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO**

RESOLUCIÓN

Acto Administrativo emitido por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, ante la dificultad de llevar a cabo su jornada laboral de manera presencial en su puesto de trabajo habitual, a causa de los síntomas generados por su periodo menstrual debidamente certificado por el médico tratante (ginecólogo/a) de la EPS.

PARÁGRAFO: Estos días deberán ser informados al jefe inmediato al correo electrónico institucional de este y al correo electrónico sgsst@palmira.gov.co del SGSST.

ARTÍCULO SEGUNDO: REQUISITOS. Las mujeres y personas menstruantes, que soliciten la habilitación a la que hace referencia el Artículo Primero, deben remitir solicitud formal a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, anexando los siguientes soportes:

- a) Copia de los diagnósticos, donde se evidencia la condición, de conformidad a la parte motiva de este Acto Administrativo.
- b) Imágenes (fotos y/o videos) del equipo de cómputo, el área y puesto de trabajo dispuesto en casa para desarrollar la jornada laboral solicitada, esto con el fin de ser evaluado y autorizado por el SGSST, incluyendo mínimo imagen panorámica del sitio, imagen de la silla y el escritorio por separado, fotos del escritorio con metro, regla u otro artículo que permita verificar las dimensiones del mismo, imagen del espacio debajo del escritorio, así como fotos laterales del puesto de trabajo con la colaboradora ubicada en el mismo, so pena de que este Sistema de Gestión pueda realizar observaciones al respecto y requerir ajustes y/o adecuaciones a dicho espacio de trabajo; los ajustes deberán ser costeados por la solicitante.
- c) Nota interna de los acuerdos establecidos con su superior jerárquico sobre el mecanismo o metodología para verificar el cumplimiento de la jornada y el desarrollo de las actividades en casa, así como los soportes de dichas actividades.
- d) Copia de la factura de conexión a internet vigente en casa.

Lo anterior sin perjuicio de la verificación en una visita presencial programada por parte de uno de los integrantes del SGSST de la Alcaldía de Palmira o su in house de la ARL de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: PRORROGA. Una vez otorgada la habilitación de trabajo virtual en casa, se efectuará el respectivo seguimiento por el equipo interdisciplinario de la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, cada seis (06) meses, para tal fin, la Servidora Pública debe aportar concepto actualizado por el médico tratante (ginecólogo/a) de la EPS.

ARTÍCULO CUARTO. Las mujeres y personas menstruantes que elijan los tres (03) días de trabajo virtual en casa, dispondrán de sus propios equipos y demás herramientas para adelantar las actividades propias de su cargo, cumpliendo con los requisitos del puesto de trabajo en casa en cuanto a los lineamientos de las normas ergonómicas mínimas establecidas por el SGSST y autorizadas por este.





Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
**SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO**

RESOLUCIÓN

ARTÍCULO QUINTO. La jornada laboral durante la habilitación de trabajo virtual en casa deberá ser prestada en el horario habitual de la Administración Municipal en situaciones de normalidad:

DÍAS DE LA SEMANA	MAÑANA		TARDE	
	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA
Lunes a jueves	7:30 AM	12:30 PM	2:00 PM	6:00 PM
Viernes	7:30 AM	12:30 PM	2:00 PM	5:00 PM

PARÁGRAFO: En caso de que dicha habilitación coincida con los días (sábados, domingos y festivos) o no hábiles, no habrá lugar al pago de horas extras o trabajo suplementario.

ARTÍCULO SEXTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Palmira - Valle, a los Diecinueve (19) días del mes de marzo del año dos mil veinticinco (2025).

LUIS FELIPE GONZÁLEZ MORA

Subsecretario de Gestión de Talento Humano

Proyectó: Carolina Ceballos Victoria – Profesional Universitario
Vivian Andrea Reyes Restrepo – Médico Ocupacional Contratista
Revisó: Leidy Estefanía Rendón – Abogada Contratista
Edward Gómez Vidal – Profesional Universitario
Aprobó: Luis Felipe González Mora – Subsecretario de Despacho
Juan Carlos Suárez Soto – Secretario de Desarrollo Institucional