

1.

RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA No. 0009-24

"Por medio de la cual se adopta la política de desconexión laboral en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA"

La Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas en la Ley 2191 de 2022 y la Resolución de Junta Directiva 006 del 03 de junio de 2014 y

CONSIDERANDO QUE

El artículo 53 de la Constitución Política, frente al ejercicio de derechos sociales, económicos y culturales y los principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales, establece que *"el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el **descanso necesario**; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (...) // La ley los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana, ni los derechos de los trabajadores"*

Sobre el derecho al descanso se pronunció la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710 de 1996 en los siguientes términos: *"Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El Derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un periodo de tiempo tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia; y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y por ende debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador"*.

La Ley 2191 de 2022, crea, regula y promueve *"la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de*

Handwritten signature

0009-24



garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral".

El artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, establece la obligación que tienen toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: 1) La forma como se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). 2) Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. 3) Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

El párrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2191 de 2022, establece que la inobservancia del derecho a la desconexión laboral puede constituirse en una conducta de acoso laboral, siempre que sea persistente y demostrable en los términos de la Ley 1010 de 2006.

El artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, establece unas excepciones a la desconexión laboral, a saber: 1) Los servidores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004 y en los conceptos proferidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. 2) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro. 3) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

El literal j) del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 establece como una conducta que constituye acoso laboral *"la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados"*.

Con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2191 de 2022 y al mismo tiempo propender por un equilibrio entre la jornada laboral y el descanso, contribuyendo de este modo al desarrollo personal de los servidores en el ámbito social, físico y mental, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA, debe adoptar y desarrollar una política interna de desconexión laboral.

0009-24



En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción de la Política de Desconexión Laboral. Adoptar la política de desconexión laboral del Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral, la cual se establece en los siguientes términos:

"El Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, consciente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la Entidad; adopta como política que todos los Servidores, tienen derecho a la desconexión laboral, brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, de descanso, licencias, permisos y vacaciones como un espacio que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Como mecanismo de atención de posibles incumplimientos de la política de desconexión laboral, los trabajadores pueden dar a conocer las situaciones, inicialmente al Director de Talento Humano y de ser reiterativa al Comité de Convivencia Laboral.

Por su parte el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA se compromete a realizar acciones para favorecer la productividad en la jornada laboral acordada, retroalimentar el esfuerzo y el desempeño de los servidores, permitir la recuperación física y mental del trabajador, aportar al bienestar integral intra y extralaboral y a la construcción de entornos laborales saludables. Para ello el IDEA cumplirá a cabalidad el marco normativo establecido en la legislación colombiana que garantiza los derechos y deberes de los servidores públicos frente a la jornada laboral y a los beneficios a que tienen derecho en razón de sus funciones.

Cualquier persona que genere o incumpla los acuerdos de desconexión laboral definidos en esta política y los demás elementos derivados de ésta, será orientada de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente".

ARTÍCULO SEGUNDO: Objetivos. Los objetivos para dar cumplimiento a la Política de desconexión laboral del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, son:

- Cumplir con la normativa legal vigente, así como satisfacer los requerimientos establecidos institucionalmente.
- Garantizar y materializar el derecho a la desconexión laboral.
- Materializar los principios de dignidad humana de los funcionarios, el descanso necesario y a la igualdad.
- Garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

E. P. P. P.



0009-24



- Promover las relaciones sociales y laborales armónicas, entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.
- Fomentar el bienestar y mantener un ambiente sano y seguro para todos los servidores de la Entidad.
- Establecer procedimientos para presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO TERCERO: Ámbito de Aplicación. La política de desconexión laboral del Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA, adoptada en la presente Resolución será aplicable a todos los servidores públicos de la Entidad, con excepción de:

1. Los servidores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004 y en los conceptos proferidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, quienes tendrán derecho a la desconexión laboral, pero la misma no estará atada al límite de la jornada laboral, sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.
2. Los servidores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos los siguientes:
 - Servidores adscritos al nivel profesional de la Dirección de TI cuyos cargos se identifican con los siguientes NUC: 2000000090, 2000000091, 2000000092, 2000000093, 2000000145
 - Servidores adscritos al nivel asistencial y profesional de la Dirección de Operaciones cuyos cargos se identifican con los siguientes NUC: 2000000023, 2000000110, 2000000111, 2000000112
 - Servidores adscritos al nivel asistencial y profesional de la Gerencia Administrativa cuyos cargos se identifican con los siguientes NUC: 2000000030, 2000000031, 2000000138, 2000000087, 2000000088
3. Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del IDEA, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO CUARTO: Medidas para garantizar la desconexión laboral. Para garantizar el derecho a la desconexión laboral, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia, adopta las siguientes medidas:

- Las actividades institucionales deberán ser programadas dentro del horario laboral, por lo tanto, la programación de eventos no podrá extenderse por fuera



0009-24



IDEA
Instituto para el
Desarrollo de Antioquia

- de la jornada ordinaria. En el caso excepcional de que un evento o actividad sobrepase la jornada laboral, quedará a su voluntad la permanencia en el mismo.
- En periodos de vacaciones el jefe inmediato deberá asignar los temas prioritarios a otros servidores de la dependencia. La Dirección de TI programará el reenvío al jefe inmediato de los correos electrónicos de los funcionarios que se encuentren en vacaciones o situación administrativa que amerite vacancia temporal del cargo, conforme a las novedades que sean reportadas por la Dirección de Talento Humano.
 - Los servidores que se encuentren vinculados con la Entidad mediante nombramientos diferentes a libre nombramiento y remoción -salvo los referenciados en el numeral 2 del artículo tercero de la presente resolución- no estarán obligados a la revisión de los correos institucionales, aplicaciones de mensajería tales como: Whatsapp, Telegram, Teams, plataformas institucionales y demás aplicativos que existen al servicio de la Entidad, por fuera del horario laboral establecido.
 - En días de descanso compensado, permisos remunerados, periodos de vacaciones, incapacidades o licencias, los funcionarios no estarán obligados a responder los mensajes remitidos a través de correo institucional, Teams, Whatsapp, Telegram o cualquier otro aplicativo existente al servicio de la Entidad.
 - Se deberá hacer uso de los mecanismos de programación de envío de correos electrónicos, para que los mismos estén dentro de la jornada laboral. En caso de que se remitan por fuera del horario laboral se entenderán recibidos en el inicio del horario laboral hábil inmediatamente siguiente al envío.
 - En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones, licencias, los días sábados, domingos y festivos, así como de lunes a viernes después de las 9:00 p.m. se restringirá el acceso al software de gestión institucional y demás plataformas de gestión.

PARÁGRAFO: En todo caso, por razones del servicio y en circunstancias excepcionales, el jefe inmediato podrá solicitar la habilitación del acceso al software de gestión institucional y demás plataformas de gestión, más allá del horario permitido en el presente artículo, indicando expresamente los servidores que lo requieran.

Los jefes de cada una de las dependencias del Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA, deberán garantizar la prestación del servicio, tomando las medidas necesarias que eviten la afectación de éste.

ARTÍCULO QUINTO: Presentación de Quejas. En caso de presentarse una conducta presuntamente constitutiva de trasgresión a la política de desconexión laboral, el afectado pondrá en conocimiento de estas situaciones al Director de Talento Humano como instancia de seguimiento, mediante correo electrónico o cualquier otro medio idóneo, quien agotará el siguiente procedimiento:

@

Hevia



0009-24



- Determinar la/s persona/s a quien/es posiblemente se le/s esté afectando el derecho de desconexión, así como las que presuntamente realizaron la conducta descrita.
- El Director de Talento Humano revisará el caso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, y solicitará al presunto (a) infractor (a) su versión de los hechos, por escrito, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.
- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del/la presunto/a infractor/a, el Director de Talento Humano, analizará las evidencias y se determinará si existe una conducta esporádica o no reiterativa que pudiera eventualmente generar una vulneración al derecho a la Desconexión Laboral.
- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, el Director de Talento Humano fijará la fecha para un espacio de diálogo si de la información aportada se deduce que las diferencias suscitadas pueden solucionarse o aclararse de manera conjunta por las partes, notificándolas por escrito sobre la fecha, hora, el lugar y el objetivo de la reunión. Llegada la fecha y hora programada se iniciará la diligencia, se instará a las partes para que se propongan soluciones a sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia. Del contenido de la sesión se levantará un acta de acuerdo que debe ser firmada por las partes intervinientes. En caso de determinarse que: i) existe una conducta que vulnera el derecho de Desconexión Laboral, ii) las partes no proponen fórmulas de solución o iii) no es posible llegar a un acuerdo, el Director de Talento Humano planteará acciones y medidas de manera inmediata a efectos de superar la situación con el fin de que esas conductas no se repitan.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si la conducta es persistente los servidores podrán presentar la queja cuando consideren que la vulneración del derecho a la desconexión laboral constituye un presunto Acoso Laboral, al correo comiteconvivencia@idea.gov.co, de uso exclusivo por el Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En el evento en que la queja señalada se encuentre asociada a una modalidad de Acoso Laboral, de conformidad con las conductas establecidas en el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se agotará el procedimiento establecido para atender este tipo de quejas.

ARTÍCULO SEXTO: Actividades de Sensibilización. El Director de Talento Humano, conjuntamente con su equipo de trabajo, realizará procesos de sensibilización con los servidores del IDEA sobre el derecho de desconexión laboral, así como los derechos y obligaciones de los funcionarios con relación a las medidas y el marco de garantía de éstas, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y lo previsto en los actos administrativos del Ministerio del Trabajo, que regulen la materia,



0009-24



para lo cual la Dirección de Talento Humano procederá a adelantar acciones afirmativas referidas a actividades de sensibilización y capacitación sobre este aspecto.

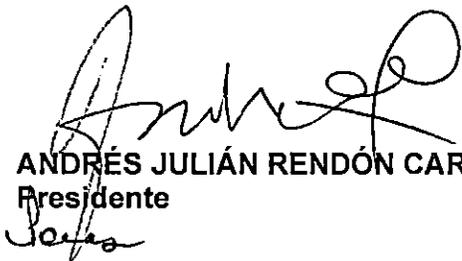
ARTÍCULO SÉPTIMO: Publicación y difusión. La política de desconexión laboral del Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA será socializada a los servidores de la Entidad y demás partes interesadas, a través de los medios electrónicos con los que cuenta la misma y especialmente al Comité de Convivencia Laboral.

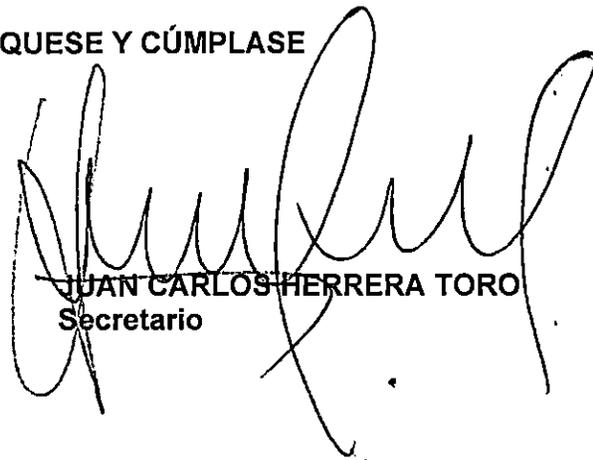
ARTÍCULO OCTAVO: Vigencia. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Medellín, a los **19 NOV 2024**

El presente acto fue aprobado en sesión de Junta Directiva N° 12 realizada el 23 de agosto de 2024.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


ANDRÉS JULIÁN RENDÓN CARDONA
Presidente


JUAN CARLOS HERRERA TORO
Secretario

