

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0771) DE 28 AGO 2023

"Por medio de la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"

LA MINISTRA DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 208 de la Constitución Política, el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, Ley 2191 del 2022, el Decreto 1072 de 2015, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 53 de la Constitución Política estableció como función del Congreso de la República expedir el estatuto del trabajo, y dispuso que la ley correspondiente tendría 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".

Que, frente al carácter fundamental del derecho al descanso, la Corte Constitucional en la Sentencia C-171 de 2020, precisó que:

"El derecho al descanso (i) tiene como propósito que durante un tiempo determinado el trabajador cese sus actividades laborales y se recupere del desgaste que genera la prestación del servicio, lo cual no solo redundaría en el necesario equilibrio de su calidad de vida, sino que, además, le permite concretar y avanzar en su proyecto vital. Por lo demás, se especificó que este derecho (ii) se materializa a través de la limitación de la jornada máxima de trabajo, el otorgamiento del descanso semanal y la consagración de un período de vacaciones anuales".

Que la Ley 2191 del 06 de enero de 2022: "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral", establece en el artículo 4:

"Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Resolución No.

0771

del

28 AGO 2023

Hoja No. 2

Que la *Política de desconexión laboral* busca definir la forma en que se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la cual está alineada con el compromiso de la entidad, para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los servidores públicos.

Que el Ministerio, en aras de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 2191 de 2022, procedió a la elaboración de la *Política de desconexión laboral* en búsqueda de garantizar y promover un equilibrio entre la jornada laboral y el descanso, con el propósito de contribuir al desarrollo personal de los servidores públicos de la Entidad en el ámbito social, físico y mental. Lo aquí dispuesto, en observancia de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 2191 del 6 de enero del 2022.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adopción de la *Política de desconexión laboral*: Adoptar, mediante la presente resolución, la *Política de desconexión laboral del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio*, así como los lineamientos para el cumplimiento de la misma, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2191 del 06 de enero de 2022.

Artículo 2. Principios orientadores: La *Política de desconexión laboral* estará orientada, entre otros, por los siguientes principios: trabajo digno, igualdad de oportunidades, favorabilidad, primacía de la realidad, estabilidad, condición más beneficiosa para el trabajador, irrenunciabilidad y mínimo vital, además de los principios constitucionales relacionados con el derecho al trabajo y los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Artículo 3. Objetivo y alcance de la *Política de desconexión laboral*: Esta política tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los servidores de la entidad, dentro de las diferentes modalidades de vinculación laboral o formas de contratación laboral vigentes en el orden jurídico colombiano, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, para conciliar y generar un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral.

Esta política aplica para todo tipo de vinculación y contratos laborales, así como las modalidades de trabajo no presencial adoptadas por la entidad, tales como teletrabajo y trabajo en casa u otra que se adopte, cualquiera que sea su naturaleza y está dirigida a todos los servidores públicos que laboran en la entidad.

Artículo 4°. Política y lineamientos para garantizar y ejercer el derecho a la desconexión laboral: La *Política de desconexión laboral del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio* busca promover la desconexión laboral de los servidores de la entidad, y el cumplimiento de los componentes legales que la

regulan en Colombia. Lo anterior, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar y generar un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral, para ello se deben tener en cuenta las siguientes garantías:

1. Todos los servidores públicos que laboran en la entidad gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral conforme con los horarios establecidos en la entidad.
2. Se propenderá que el trabajador tenga sus respectivos espacios, para que pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, y de su vida personal y familiar.
3. Cuando se envíen correos electrónicos por fuera del horario de trabajo se utilizará preferentemente la configuración de envío programado para hacer llegar dentro del horario laboral el correo electrónico al destinatario.
4. Solo se contactará a los servidores públicos que laboran en la entidad para asignar funciones o actividades fuera del horario laboral, en casos que se requiera una información prioritaria o de urgencia para garantizar la continuidad del servicio y la misionalidad de la entidad.
5. La entidad realizará y propenderá medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho de la desconexión laboral como elemento fundamental, con el propósito de lograr una mejor distribución de trabajo y respeto de la vida privada y familiar de los servidores, así como a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y poder contribuir a la optimización de la salud.
6. Los servidores deberán dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico institucional o en la plataforma virtual de reuniones, cuando deban estar ausentes de su puesto de trabajo por cualquier circunstancia. Dicho mensaje deberá indicar las fechas entre las que se encuentran ausentes, así como los datos de contacto de la persona o servidor con la que pudieran contactar en ese período de tiempo en caso de requerir alguna información con urgencia.
7. En relación con la utilización de herramientas suministradas por la entidad, se establece que los servidores deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas puestas a su disposición, evitando en lo posible su utilización fuera del horario laboral. Los sistemas y equipos informáticos de la entidad son de uso exclusivamente profesional y laboral.

Artículo 5. Mecanismos para el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral: El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, establece el siguiente procedimiento interno, con el fin de desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza

conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar vulneraciones al disfrute de espacios de descanso de los trabajadores, de la siguiente manera:

1. Todos los colaboradores de la Entidad se encuentran facultados para presentar quejas, por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, siempre y cuando los hechos que originen la queja se presenten de manera recurrente y no se encuentren dentro de las excepciones establecidas en el artículo 7 de la presente resolución.
2. Para presentar una queja, el servidor deberá realizarla en forma escrita, a través de los medios de comunicación oficiales del Ministerio.
3. En la queja planteada se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando nombre, tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.
4. La queja deberá presentarse ante el Coordinador del Grupo de Talento Humano de la entidad.
5. Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio a los siguientes pasos:
 - a. El Coordinador del Grupo de Talento Humano o el funcionario que este delegue para tal fin, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los posibles hechos narrados que incurren en incumplimiento al derecho de desconexión laboral.
 - b. Realizada la valoración de la queja presentada, el Coordinador del Grupo de Talento Humano o el funcionario delegado se comunicará con las partes y solicitará una explicación de lo sucedido.
 - c. Surtido el trámite anterior, se establecerán compromisos entre las partes con el fin de evitar hechos futuros que incurran en incumplimiento de la desconexión laboral.
 - d. En el evento en que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión laboral, podrá intervenir con los profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo para aplicar cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos para tal fin.
 - e. En el evento en que se evidencie que la situación persiste y que no se está dando cumplimiento a los compromisos pactados, se procederá a realizar el llamado de atención pertinente.
 - f. Una vez el Coordinador del Grupo de Talento Humano defina que los hechos constituyen una afectación al derecho de desconexión laboral dada la recurrencia e incumplimiento permanente de la presente política, realizará el trámite a que haya lugar según el caso, en concordancia con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

Artículo 6. Responsabilidades de la concientización, cumplimiento y divulgación de la política: Las responsabilidades sobre la concientización, cumplimiento y divulgación de la política de desconexión laboral se distribuyen de la siguiente manera:

1. Responsabilidades del Grupo de Talento Humano:

- Incluir dentro del proceso de inducción de la entidad, temas relacionados con la desconexión laboral.
- Divulgar la política de desconexión laboral.
- Velar por el cumplimiento de la política de desconexión laboral y sus lineamientos.

2. Responsabilidades de los Directivos, Subdirectores, Jefes de Oficina, Coordinadores y Supervisores:

- Propender por dar cumplimiento a las garantías establecidas para la desconexión laboral.
- Contribuir al proceso de sensibilización de la política de desconexión laboral con sus equipos de trabajo.
- Respetar los tiempos de conexión laboral en los equipos de comunicación electrónica y herramientas de trabajo que son de propiedad de los servidores y los entregados por la entidad, conforme con los horarios de la jornada laboral establecidos.

3. Responsabilidades de los colaboradores en general:

- Asistir a las jornadas de sensibilización previstas por la entidad.
- Conocer y tener claro sus garantías y responsabilidades frente a la política de desconexión laboral, en los roles de compañero de trabajo, subordinado y superior jerárquico.
- Propender por la desconexión laboral posterior a la terminación de la jornada laboral, y en periodo de incapacidades, licencias, permisos, calamidades etc.

Artículo 7. Excepciones de las garantías: Se exceptúan de las garantías establecidas en esta resolución a:

- Los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, de confianza y manejo, tales como: Directores, Jefes de Oficina, Subdirectores, Coordinadores y Asesores.
- Los servidores públicos que, de acuerdo con la naturaleza de las actividades y/o funciones a su cargo, deban tener una disponibilidad permanente.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes de colaboración con la Entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Entidad, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
- Situaciones que dada la misionalidad del Ministerio requieran atención y respuesta inmediata por parte del servidor.

Resolución No.

0771

del

28 AGO 2023

Hoja No. 6

Artículo 8. Comunicación, divulgación y vigencia: Comuníquese y divúlguese por todos los medios de la entidad la presente resolución, la cual rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 28 AGO 2023



CATALINA VELASCO CAMPUZANO
Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio

Elaboró:

Martha Liliana Vergé
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

Revisó:

Rodolfo Martínez Quintana
Coordinador
Grupo de Talento Humano

Revisó:

María Victoria García Rangel
Asesora
Secretaría General

Aprobó:

Alan Guillermo Asprilla Reyes
Secretario General