



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 2304 DE 2022
(03 JUN 2022)

“LA CUAL PROMUEVE Y GARANTIZA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY 2191 DE 2022 Y, SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL SEÑOR ALCALDE DEL MUNICIPIO DE CHÍA – CUNDINAMARCA

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el artículo 315 de la constitución política, la Ley 136 de 1994, Ley 1551 de 2012, la Ley 2191 de 2022 y,

CONSIDERANDO

Que el numeral 3º del artículo 315 de la Constitución Política, consagra como atribuciones del Alcalde, entre otras, dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo.

Que el artículo 53 ibídem respecto al derecho al trabajo determina 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. (Subrayado nuestro)

Que la Ley 2088 de 2021 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, definió en el literal b) del artículo 4 la Desconexión laboral de la siguiente forma:

“Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.”

Que en concordancia con lo anterior, se expidió la Ley 2191 de 6 de enero de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral" cuyo objeto es 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 de los servidores públicos.

Que el artículo 4, de la ley referida, establece la garantía del derecho a la desconexión laboral así:

"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. Así mismo, 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.

Parágrafo 1°. *Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.*

Parágrafo 2°. *La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establece la ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable"*

Que así mismo en su artículo 5 idem se estableció que "Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

a. *La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*

b. *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.*

c. *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.*

Que dando cumplimiento a lo establecido en el artículo anteriormente transcrito, la administración municipal debe garantizar y promover el ejercicio el derecho a la desconexión laboral y reglamentar internamente el ejercicio del mismo, en favor de los funcionarios y servidores públicos de la Alcaldía de Chía.

Que, en mérito de lo expuesto, el señor Alcalde del Municipio de Chía,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. GARANTIZAR Y PROMOVER. La desconexión laboral de los funcionarios y/o servidores de la administración municipal de Chía, independientemente de su forma de vinculación, con el fin de garantizar el goce efectivo de su derecho al tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN: La presente resolución se aplica a todos los funcionarios y servidores públicos que laboren para la administración municipal de Chía, cualquiera que sea su grado o cargo en la administración e independiente de su forma de vinculación.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se exceptúan los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción por tratarse de cargos de dirección, confianza y manejo, de conformidad con lo establecido en la Ley 2191 de 2022.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La presente resolución es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la administración municipal de Chía, siendo responsabilidad de todos los funcionarios y servidores públicos garantizar su aplicación, por lo que resulta especialmente relevante el papel del personal directivo, así como de los mandos intermedios, en aras de que pueda dar cumplimiento a la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO TERCERO. DERECHO A LA DESCONEJÓN LABORAL: Se reconoce y garantiza por parte de la administración municipal de Chía el derecho de todos los funcionarios y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, en cuestiones relacionadas con el ámbito laboral, en horarios fuera de la jornada laboral ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o descansos.

Por regla general, las Comunicaciones sobre temas laborales se realizarán dentro de la jornada de trabajo ordinaria, y en caso contrario, los trabajadores tendrán derecho a no contestar las comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se traten de situaciones excepcionales por causa de fuerza mayor o caso fortuito, que requiera ponerse en contacto con los mismos.

ARTÍCULO CUARTO. IMPLEMENTACIÓN: Por parte de la administración municipal de Chía, se adoptarán las siguientes medidas para implementar el derecho a la desconexión laboral de todos los funcionarios y servidores públicos de la administración:

1. Como norma general, se establece que se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones del personal vinculado a la administración municipal sin importar su tipo de vinculación, además las solicitudes o requerimientos se deberán realizar a través de los canales oficiales de comunicación de la entidad.

Los funcionarios públicos vinculados a la administración tienen derecho a no ser contactados durante su tiempo de descanso y, en caso de ser contactadas tiene derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación que se realice independientemente del tipo de canal de comunicación utilizado, cuando esta se realice fuera de su horario laboral, salvo bajo cuando medien circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, que requiera ponerse en contacto con los mismos.

2. La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo de carácter presencial o virtual se realizará dentro de los límites de la jornada laboral u horario habitual de trabajo, así mismo, no se llevarán a cabo cerca de la hora de terminación de la jornada laboral, respetando de esta forma los tiempos de descanso, los fines de semana y/o festividades oficiales de nivel nacional, así como vacaciones y descansos programados y el tiempo de vida personal y familiar.

3. Se debe evitar el envío de todo tipo de comunicaciones de carácter laboral, así como llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correo electrónico entre otras, fuera de la jornada ordinaria laboral establecido por la administración municipal, salvo que existan causas de fuerza mayor o caso fortuito, que requiera ponerse en contacto con los mismos.
4. Cuando se envíen comunicaciones vía correo electrónico fuera del horario laboral, se deberá utilizar la opción de programar envío, de tal forma que los mensajes lleguen al destinatario dentro de las horas de horario laboral.
5. Con el fin de mejorar la gestión del tiempo de trabajo, se convocará a las reuniones y/o jornadas de trabajo con la antelación suficiente, estimando el tiempo de duración de las mismas, para que los funcionarios puedan planificar el cumplimiento de sus funciones o tareas asignadas dentro de la jornada ordinaria laboral.
6. Los funcionarios de la administración municipal de Chía no podrán ser recriminados, ni sancionados por no haber dado respuesta, por no estar conectados o no haber atendido obligaciones fuera del horario ordinario laboral, vacaciones, permisos, fines de semana y/o horas de descanso que le corresponden por ley.
7. Durante el tiempo que un funcionario se encuentre ausente por alguna situación administrativa tales como vacaciones, permisos, incapacidades, licencias u otra situación similar, se deberá designar un funcionario que será el encargado de atender las solicitudes o pueda ser contactado durante dicho periodo para tal fin, igualmente en el correo electrónico institucional del funcionario ausente se deberá programar un mensaje de respuesta automático, donde se indique las fechas en las que el funcionario o trabajador no estará disponible y la indicación del correo electrónico y datos de contacto de la persona que prestará el servicio en su ausencia.
8. Los funcionarios que detentan puestos de dirección confianza y manejo o que tienen personal a su cargo deberán cumplir especialmente la política de desconexión laboral, por lo tanto, los superiores jerárquicos deben abstenerse de enviar comunicaciones al personal a su cargo fuera del horario laboral y, en caso de hacerlo, no podrán solicitar y/o exigir respuesta a dichas comunicaciones.
9. Los requerimientos que se efectúen fuera del horario laboral pueden ser atendidos durante la siguiente jornada laboral que tenga el destinatario.

ARTÍCULO QUINTO. EXCEPCIONES: De conformidad con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, no se aplica la política de desconexión laboral a los siguientes sujetos y situaciones:

- a. Los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente tales como Comisarías de Familia, Inspecciones de Policía, Secretaría de Movilidad, Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial y Oficina de Contratación.

- c. Cuando existan situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con el Municipio de Chía, que 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.

ARTÍCULO SEXTO. INOBSERVANCIA AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL. El incumplimiento a lo ordenado en el artículo 1 de la presente resolución podrá constituirse en conducta de acoso laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO SÉPTIMO. PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJAS: El procedimiento para trámites de quejas por violación al derecho a la desconexión laboral, será el mismo trámite adoptado por el comité de convivencia laboral del Municipio de Chía, el cual se encuentra publicado en el aplicativo KAWAK con código GHT-PRT-02-V1 o sus respectivas modificaciones.

ARTÍCULO OCTAVO. FORMATO PRESENTACIÓN DE QUEJA: El formato para el trámite se encuentra disponible en el aplicativo KAWAK, código GTH-FT-52-V1 o sus respectivas modificaciones, adoptado mediante el Sistema Integrado de Gestión.

Las quejas allegadas de manera anónima radicados en la oficina de atención al ciudadano, serán tramitadas por la Dirección de Función Pública ante el Comité de Convivencia Laboral del Municipio de Chía.

ARTÍCULO NOVENO. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL: La Dirección de Función Pública en coordinación con la Secretaria General deberá formular la Política de Desconexión Laboral para el Municipio de Chía y presentarla ante el Comité de Gestión y desempeño para su respectiva revisión y aprobación.

ARTÍCULO DÉCIMO. PUBLICAR: La presente resolución en la página web de la Alcaldía Municipal de Chía <http://www.chia-cundinamarca.gov.co>, para garantizar el conocimiento de la comunidad en general.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


LUIS CARLOS SEGURA RUBIANO
ALCALDE MUNICIPAL

Aprobó: José Antonio Parrado Ramírez - Secretario General

Aprobó: Martha Lucía Pedraza Donoso - Directora Técnica - Dirección de Función Pública - Secretaria General

Proyectó: Nubia Marcela Galvis Aponte - Profesional Especializado (E) - Secretaria General

Revisó: Juan Ricardo Alfonso Rojas - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Katherine Silva Manchola - P.E O.A.J.