

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN No.

0037

(11 ENE 2024)

“Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible”

LA MINISTRA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las en la Ley 2191 de 2022, y

CONSIDERANDO

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

Que la citada Ley establece el derecho de los trabajadores a desconectarse una vez termina su jornada de trabajo, y para tal efecto, determina en el Artículo 5° que todas las personas jurídicas, incluyendo las entidades de naturaleza pública deben establecer una reglamentación interna de Desconexión Laboral, en la cual debe determinarse:

“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 de conformidad con lo establecido en el Parágrafo 2 del Artículo 4 de la mencionada Ley, 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.

Que el Artículo 6° de la Ley 2191 de 2022 establece las excepciones a la Desconexión Laboral en los siguientes casos: **a.** Los trabajadores y 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,



“Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible”

entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro; y c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Que la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-331 de 2023, con relación a la demanda de constitucionalidad frente al literal a) del Artículo 6° sobre los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, declaró su exequibilidad, indicando que dichos empleos tienen derecho a la Desconexión Laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero 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.

Que el literal J del Artículo 7) de la Ley 1010 de 2006 señala como una de las conductas constitutivas de 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"*.

Que el acuerdo colectivo suscrito entre las organizaciones sindicales y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para el 2022, en su Artículo 36 dispone que se el Ministerio se compromete a aplicar la Ley 2191 de 2022, texto que ha fue revisado conjuntamente para el efecto.

Que por lo previamente expuesto resulta pertinente la expedición de la política de Desconexión Laboral del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Que, en virtud de lo anterior,

RESUELVE

ARTICULO 1. Adopción. Adoptar la política de Desconexión Laboral al interior del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTICULO 2. Objetivos de la Política. Establecer las directrices para fortalecer la Desconexión Laboral en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, cumpliendo con los siguientes objetivos:

- Garantizar y materializar el derecho a la Desconexión Laboral.
- Materializar los principios de dignidad humana de los funcionarios, al 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.
- Fomentar y promover las relaciones sociales y laborales armónicas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
- Establecer procedimientos para que los funcionarios puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la Desconexión Laboral.



“Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible”

- f) Generar acciones que promuevan la gestión para la resolución de conflictos frente a los factores que puedan generar vulneración de derechos de los funcionarios.

ARTICULO 3. AMBITO DE APLICACIÓN. La presente política aplica a todos los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de los niveles asistencial, técnico y profesional.

PARÁGRAFO: Los funcionarios que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, para efectos del presente acto administrativo quienes desempeñen cargos de libre nombramiento y remoción, tienen derecho a la Desconexión Laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero 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.

ARTICULO 4. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXION LABORAL AL INTERIOR DEL MINISTERIO. Para garantizar el derecho a la Desconexión Laboral, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible adoptara las siguientes medidas:

- a) Por regla general las actividades institucionales deberán ser programadas dentro del horario laboral. Así mismo, la organización de eventos no podrá extenderse por fuera de la jornada reglamentaria. En tal caso, quedará a voluntad de cada funcionario la permanencia en el mismo.
- b) En periodos de vacaciones el/la jefe/a inmediato, Coordinador/ra deberá asignar los temas prioritarios a otra/s persona/s dentro de la dependencia. Los funcionarios que se encuentren en la situación administrativa mencionada deberán programar el correo electrónico para que los mensajes electrónicos recibidos sean redirigidos a otros contactos designados dentro de la entidad.
- c) Los funcionarios diferentes cuyas naturalezas de vinculación sea diferente a libre nombramiento y remoción, no estarán obligados a la revisión de los correos institucionales, aplicaciones de mensajería tales como: WhatsApp, Telegram, Teams y las demás plataformas institucionales y demás aplicativos existentes al servicio de la entidad por fuera del horario laboral, establecidos en la presente resolución.

PARÁGRAFO 1. Los/as jefes/as de dependencia deberán garantizar la prestación del servicio, por lo que establecerán y verificarán las alternativas correspondientes para evitar la afectación de este.

PARÁGRAFO 2. Lo acá reglamentado no tiene efecto sobre las actividades que se desarrollan en el marco del plan anual de capacitación.

ARTÍCULO 5°. USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES. Los funcionarios de todos los niveles deberán tener en cuenta lo siguiente:

- a) No se permite el uso de los correos institucionales, grupos de trabajo a través de los servicios de mensajería tales como: WhatsApp, Telegram, Teams, así como las plataformas institucionales y cualquier otro medio tecnológico y de comunicación fuera de los horarios de trabajo establecidos para los funcionarios.

“Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible”

b) Utilizar 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.

c) En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones, los funcionarios no estarán obligados a responder los mensajes remitidos a través de los grupos de comunicaciones en el que se atiendan asuntos laborales, tales como correos electrónicos, WhatsApp, Telegram, Teams o cualquier otro medio de comunicación con el que cuenten.

ARTÍCULO 6°. PRESENTACIÓN DE QUEJAS. Cuando la conducta sea esporádica o no reiterativa el funcionario pondrá en conocimiento de estas situaciones al Grupo de Talento Humano al correo gthumano@minambiente.gov.co como instancia preventiva de acoso laboral.

Para tal efecto y en el evento en que se determine/n tanto la/s persona/s a quien/es posiblemente se le/s afectó/aron el derecho de desconexión, así como las que presuntamente realizaron la conducta descrita en la queja, se promoverá un espacio de diálogo entre las partes, el cual será dirigido por Secretario(a) General o el/la Coordinador(a) de Talento Humano, cumpliendo el siguiente procedimiento:

1. El/la secretario(a) General o el/la Coordinador(a) de Talento Humano revisarán el caso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia por medio del canal institucional destinado para tal fin, y se citará al presunto(a) infractor(a) para que narre su versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.
2. Dentro de los diez (10) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del/la presunto/a infractor/a, Secretario(a) General o el/la Coordinador(a) de Talento Humano, analizará las evidencias y se determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la Desconexión Laboral.
3. Si de la información aportada se deduce que las diferencias suscitadas pueden solucionarse o aclararse de manera conjunta por las partes, Secretario(a) General o el/la Coordinador(a) de Talento Humano, fijará la fecha para un espacio de diálogo, la cual no podrá superar los diez (10) días, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, hora, el lugar y el objetivo de la reunión.
4. Llegada la fecha y hora programada se iniciará la diligencia, se instará a las partes para que se propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
5. Del contenido de la sesión se levantará un acta de acuerdo que debe ser firmada por las partes intervinientes.
6. En caso de determinarse que existe una conducta que vulnera el derecho de Desconexión Laboral, la conducta no es conciliable, las partes no proponen fórmulas de solución o no es posible llegar a un acuerdo, Secretario(a) General o el/la Coordinador(a) de Talento Humano planteará acciones y medidas de manera inmediata a efectos de superar la situación con el fin que esas conductas no se repitan.
7. El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses calendario.

“Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible”

PARAGRAFO 1. Si la conducta es persistente los funcionarios podrán presentar la queja cuando consideren que la vulneración del derecho a la desconexión laboral constituye un presunto Acoso Laboral, al correo convivencialaboral@minambiente.gov.co, de uso exclusivo por el Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO 2. En el evento que la queja señalada se encuentra asociado a una modalidad de Acoso Laboral de conformidad con las conductas establecidas en el Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, se estudiará de manera confidencial el caso y llevará su trámite de conformidad con lo establecido en la Resolución 652 de 2012 o las que la complementen, adicionen o modifiquen.

PARÁGRAFO 3. Los delegados de las organizaciones sindicales, podrán actuar como veedores cuando así lo consideren para efectos del seguimiento y resultados de los trámites que se adelanten con ocasión de las quejas que lleguen al Grupo de Talento Humano; lo que corresponda al Comité de Convivencia Laboral por su naturaleza, tiene la reserva que esta instancia determina.

ARTÍCULO 7°. MEDIDAS PREVENTIVAS. El Grupo de Talento Humano realizará procesos de sensibilización para la comprensión del derecho de desconexión laboral, al interior del ministerio, así como los derechos y obligaciones de los funcionarios con relación a las medidas y el marco de garantía de estas.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible deberá tener en cuenta lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y lo previsto en la Resolución No. 002646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, para lo cual el Grupo de Talento Humano ejecutará las siguientes medidas preventivas:

- Realizar semestralmente actividades de sensibilización sobre el derecho de desconexión laboral, acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos los funcionarios de la entidad, con el fin de que se respete la dignidad e integridad de las personas en el trabajo y se rechacen las malas práctica de acoso laboral.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos y a los representantes de los funcionarios de la entidad que forman parte del Comité de Convivencia Laboral, que les permita mediar en situaciones de Acoso Laboral.
- Realizar seguimiento y vigilancia de manera semestral a las conductas que conlleven vulneración al derecho de Desconexión Laboral y al Acoso Laboral, garantizando la confidencialidad de la información; el registro deberá ser llevado por el Grupo de Talento Humano con los insumos que también proporcione el Comité de Convivencia Laboral.
- El Grupo de Talento Humano desde el área de Bienestar y SGSST, desarrollará las actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de los distintos niveles jerárquicos de la entidad.

ARTÍCULO 8°. COMPENSACIÓN DE TIEMPOS LABORADOS FUERA DE LA JORNADA. Cuando por necesidades justificadas del servicio y previa solicitud del jefe inmediato, los funcionarios que deban laborar por fuera de su jornada entre semana o fines de semana con ocasión de proyectos, actividades, gestiones, visitas o similares que requieran una especial dedicación, se podrán compensar las horas adicionales laboradas



“Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible”

en tiempo de descanso; para este fin, la Secretaria General y el Grupo de Talento Humano emitirán la circular que operacionaliza la forma de su implementación.

ARTÍCULO 9°. INOBSERVANCIA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. El incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 2 de la presente Política de Desconexión Laboral, podrá constituirse en una conducta de Acoso Laboral en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006. En ningún caso será Acoso Laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 10°. – Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los

11 ENE 2024

MARÍA SUSANA MUHAMAD GONZÁLEZ
Ministra de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Elaboró: Carolina Rojas – Profesional Contratista Grupo Talento Humano

Revisó: Diana Marcela Albarracín Núñez – Coordinadora Grupo Talento Humano

Aprobó: Ramon Eduardo Villamizar Maldonado – Secretario General