

RESOLUCIÓN No 0474 DE 28 DIC 2022

“Por la cual se establece la Política de Desconexión Laboral en la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”

LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER (E)

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas en el artículo 5° de la Ley 2191 de 2022¹, el literal u) del artículo 5° del Decreto Distrital 428 de 2013², en el artículo 3° del Decreto Distrital 567 de 2022, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 53 de la Constitución Política establece que: *“(…) La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (…)*”. Por su parte, el inciso 2° del artículo 123 ibídem establece que: *“(…) Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento (…)*”.

Que el literal b) del numeral 3° del artículo 2° de la Ley 909 de 2004³, establece como uno de los criterios básicos del principio de orientación al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarla a las necesidades cambiantes de la sociedad.

Que la Secretaría Distrital de la Mujer expidió la Resolución 0093 de 07 de abril de 2022 *“Por la cual se establece el horario laboral en la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”*, modificada por la Resolución 0316 del 8 de septiembre de 2022, mediante la cual se establecieron, el horario laboral, los horarios flexibles y la jornada ocasional para las servidoras y servidores de la Entidad, reglamentando su implementación, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 2.2.1.3.5. del Decreto Nacional 1083 de 2015 y los Decretos Distritales 842 de 2018⁴ y 084 de 2020⁵.

Que el numeral 12 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019⁶, fija como deber de todo servidor público, dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

Que el literal b del artículo 4 de la Ley 2088 de 2021 *“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”*, definió la desconexión laboral así: *“Es la garantía y el derecho que tiene todo*

¹ Ley 2191 de 2022 *“POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL”*.

² Decreto Distrital 428 de 2013 *“Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones”*

³ Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.

⁴ Decreto Distrital 842 de 2018: *“Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital y se dictan lineamientos sobre la flexibilización del horario para servidores/as en circunstancias especiales y se dictan otras disposiciones”*

⁵ Decreto Distrital 084 de 2020: *“Por medio del cual se adiciona un parágrafo transitorio al artículo 3 del Decreto Distrital 842 de 2018 “Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital y se dictan lineamientos sobre la flexibilización del horario para servidores/as en circunstancias especiales y se dicta otras disposiciones”*

⁶ Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*.

RESOLUCIÓN No 0474 DE 28 DIC 2022

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece la política de desconexión laboral en la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”

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 el 6 de enero de 2022, el Congreso de la República de Colombia profirió la Ley 2191 de 2022, “*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral*”, la cual tiene por objeto: “*crear, regular y promover 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, familiar y laboral*”.

Que el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, establece: “*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 el artículo 3° de la Ley 2191 de 2022 define la desconexión laboral como “*el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.*

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”.

Que de conformidad con lo establecido en el parágrafo 2° del artículo 4° de la mencionada Ley 2191 de 2022, 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 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 de los demás trabajadores o empleados.*”.

Que la Secretaría Jurídica Distrital expidió la Directiva 005 de 2022 con asunto: Lineamientos para el cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 “*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral*”.

RESOLUCIÓN No 0474 DE 28 DIC 2022

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece la política de desconexión laboral en la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”

Que en el punto 36 del Acuerdo Laboral de Trabajo suscrito entre la Secretaría Distrital de la Mujer, el Sindicato Nacional de Trabajadores SINTRAMUNICIPALES y el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET, de fecha 23 de junio de 2022, se acordó “*que, en un plazo no mayor a 30 días hábiles posteriores a la firma del presente acuerdo, se expedirá la reglamentación interna que establezca la política de desconexión laboral, conforme a la Ley 2191 de 2022, la cual será socializada al interior de la entidad para promover y garantizar su cumplimiento*”.

Que, con base en lo anteriormente expuesto, se hace necesario implementar la Política de Desconexión Laboral en la Entidad, en mérito de lo cual,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. – POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL. La reglamentación interna de la Secretaría Distrital de la Mujer para la desconexión laboral en acatamiento a lo normado en la Ley 2191 de 2022, se regirá por los siguientes lineamientos:

- a. Encaminar las actuaciones laborales para que las funciones, servicios y actividades laborales se desarrollen de manera armónica y complementaria entre todas y todos los integrantes de las diferentes dependencias que conforman la Secretaría Distrital de la Mujer, coordinando que sus funciones sean realizadas dentro de la jornada laboral establecida por la Entidad para sus servidoras y servidores públicos, manteniendo siempre una comunicación constante y recíproca.
- b. Invitar a todas y todos los integrantes de las diferentes dependencias que conforman la Secretaría Distrital de la Mujer, para que se dé cumplimiento a la ley de desconexión laboral, para lo cual se deberá tener en cuenta el horario ordinario, los horarios flexibles y las jornadas ocasionales en que cada servidora o servidor labora en la Entidad, así como los permisos remunerados, las vacaciones, las licencias remuneradas o no remuneradas, entre otras situaciones administrativas.
- c. Recomendar a todas las servidoras, servidores o contratistas que el envío de sus correos electrónicos sea efectuado dentro de la jornada laboral de su destinatario o en su defecto programarlos para que sean recibidos dentro del horario laboral del destinatario.
- d. Recomendar a las servidoras y servidores públicos de la Entidad para que previo a iniciar sus períodos de ausencia previamente autorizados por su jefe o jefe inmediato (v.gr. licencias o vacaciones, permisos) programen en sus correos electrónicos institucionales respuestas automáticas indicando los datos de contacto de la o el servidor que hubiere sido designado para su reemplazo, así como las fechas de duración de los períodos antes referidos.
- e. Recomendar a las servidoras, servidores o contratistas que no contacten por cualquier medio electrónico (correo electrónico, WhatsApp, Teams, etc.), telefónico o físico a las servidoras y servidores públicos

RESOLUCIÓN No 0474 DE 28 DIC 2022

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece la política de desconexión laboral en la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”

de la Secretaría Distrital de la Mujer, fuera de su jornada laboral a fin de adelantar actividades de carácter laboral, excepto cuando se presenten las siguientes situaciones⁷:

- Cuando se trate de servidoras y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza.
 - Cuando se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Secretaría Distrital de la Mujer, 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.
- f. Organizar las actividades institucionales para que sean programadas dentro del horario laboral, para lo cual se debe procurar que la programación de estos eventos no se extienda por fuera de la jornada reglamentaria.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta Resolución o desmejore las garantías que aquí se establecen.

ARTÍCULO SEGUNDO. - PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS POR VULNERACIÓN AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL:

- a. Toda servidora y servidor público que considere que su derecho a la Desconexión Laboral está siendo vulnerado, podrá presentar queja por estos hechos, identificándose y aportando las pruebas que sustente la ocurrencia de los hechos denunciados; a través de la ventanilla virtual o de un correo electrónico dirigido a talentohumano@sdmujer.gov.co.
- b. Una vez se haya recibido la queja y ésta se enmarque en una posible conducta de acoso laboral, se correrá traslado al Comité de Convivencia Laboral para que dé trámite a la misma, en cumplimiento del artículo 6° de la Resolución 652 de 2012⁸ del Ministerio de Trabajo y a lo indicado en la Directiva 005 del 9 de junio de 2022⁹ emitida por Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- c. En caso de detectar que se están presentando acciones de incumplimiento de esta directriz por parte de alguna servidora o servidor público y que la misma se enmarca en una posible conducta de acoso laboral, de acuerdo a lo establecido en el numeral 2 de la Directiva 005 del 9 de junio de 2022 emitida por Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Comité de Convivencia Laboral deberá proponer una solución al conflicto, buscando el acuerdo entre las partes involucradas y verificando el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

⁷ Artículo 6 de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”

⁸ Resolución 652 del 30 de abril de 2012 “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones” emitida por el Ministerio de Trabajo.

⁹ Directiva No. 005 del 9 de junio de 2022 “Lineamientos para el cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral” emitida por la Secretaría Jurídica Distrital.

RESOLUCIÓN No 0474 DE 28 DIC 2022

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece la política de desconexión laboral en la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”

- d. En caso de incumplimiento a la solución al conflicto acordada con la servidora o servidor público afectado, se podrá poner en conocimiento esta situación ante el Inspector de Trabajo o de la Personería de Bogotá.

ARTÍCULO TERCERO. - SANCIONES. La vulneración del derecho a la desconexión laboral podrá:

- a. Constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.
- b. Derivar en una investigación disciplinaria en contra de la servidora o servidor público que vulnere este derecho, de conformidad con lo señalado en la normatividad, en materia de responsabilidad disciplinaria.
- c. Derivar en una acción de repetición por parte de Secretaría Distrital de la Mujer cuando la Entidad deba pagar dineros con ocasión de una conciliación o una sentencia judicial por el actuar doloso o gravemente culposo que transgreda lo dispuesto en esta Resolución.

ARTÍCULO CUARTO. - SOCIALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN. La Dirección de Talento Humano coordinará las acciones tendientes a socializar y publicar la presente Resolución mediante los medios de comunicación internos de la Entidad.

ARTÍCULO QUINTO. - VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las demás disposiciones internas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los **28 DIC 2022**

ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Secretaria Distrital de la Mujer (E)

Proyectó: Nidia Lucero Clavijo Rozo – Profesional Especializado - Dirección de Talento Humano *Nidia*
Revisó: Emiro Francisco Muñoz - Contratista - Dirección de Talento Humano *Emiro*
Aprobó: Andrea Milena Parada Ortiz– Directora de Talento Humano *Andrea*
Revisó: Lucía Clemencia Rodríguez Ramírez-Contratista Subsecretaria de Gestión Corporativa *LUC*
Revisó: Andrea Catalina Zota Bernal – Jefa Oficina Asesora Jurídica *ACZ*
Revisó: Juan Pablo Marín Echeverry – Contratista – Dirección de Talento Humano *JPM*
Revisó y Aprobó: Laura Marcela Tami Leal - Subsecretaria de Gestión Corporativa *LMT*

Lucía Clemencia Rodríguez Ramírez