

RESOLUCIÓN No.



20231000002313

31-07-2023

Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para el INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS -INCI-

### EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS -INCI-

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1006 de 2004, y

#### CONSIDERANDO:

Que el **artículo 53 de la Constitución Política**, en relación al ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales y los principios mínimos fundamentales que regulan las relaciones laborales establece: *“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”*

Que, la Corte Constitucional en **Sentencia C-710 de 1996**, dio carácter fundamental al derecho al descanso de los trabajadores, sobre el particular señaló: (...) *“Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período 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.”* (...)

Que, el Congreso de la República, expidió la **Ley 2191 del 6 de enero 2022**, por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral, la cual tiene como objetivo 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 la **Ley 2191 de 2022**, en su artículo 5, señala: (...) **“Política de desconexión laboral.** *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).*

RESOLUCIÓN No.



20231000002313

31-07-2023

Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para el INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS –INCI-

*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, por lo anterior expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA.** Garantizar el derecho a la desconexión laboral de los servidores públicos del INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS -INCI-, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, para conciliar la vida personal, familiar y laboral, y en consecuencia a no ser contactado, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para asuntos relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o descansos, salvo las excepciones dispuestas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Esta política aplica para todas las dependencias y a todos los servidores públicos, contratistas, proveedores, visitantes y partes interesadas, del Instituto Nacional para Ciegos – INCI.

**ARTÍCULO SEGUNDO. 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 en los términos correspondientes al derecho al trabajo y los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

**ARTÍCULO TERCERO. RESPONSABLES.** El Grupo de Gestión Humana y de la Información, será el responsable de realizar el seguimiento a la presente política, junto con el responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la entidad.

**ARTÍCULO CUARTO. OBJETO.** La desconexión laboral inicia en el momento en que finaliza la jornada laboral, o cuando el servidor público está en periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc, para así conciliar su vida personal, familiar de la laboral.

**ARTÍCULO QUINTO. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL.** Se establecen las siguientes medidas:

- A. Las solicitudes o requerimientos de naturaleza laboral deben realizarse por los canales oficiales de comunicación de la Entidad (correos electrónicos, llamadas, chat (envío y recepción de mensajes a través de una página dinámica de internet) o a través de plataformas donde se puede mantener conversaciones de tipo individual o grupal, compartir archivos o llamadas de voz o vídeo con pantalla compartida, entre otras, dentro de los horarios establecidos para la jornada laboral.
- B. Las solicitudes o requerimientos de naturaleza laboral se harán respetando los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, incapacidades.

RESOLUCIÓN No.



20231000002313

31-07-2023

Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para el INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS –INCI-

- C. Los servidores públicos que se encuentren en situación administrativa (periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones e incapacidades), deberán dejar un mensaje a través del correo electrónico institucional o las demás aplicaciones o canales de comunicación que disponga la Entidad, reportando las fechas de inicio y terminación de la situación administrativa y el correo electrónico al que se deben dirigir los requerimientos de carácter laboral durante su ausencia.
- D. El agendamiento y la realización de reuniones de trabajo presenciales y/o virtuales, deberán realizarse dentro de los horarios y las jornadas establecidas.
- E. Los servidores públicos no podrán exigir respuesta a los mensajes electrónicos enviados fuera del horario laboral del destinatario.

**ARTÍCULO QUINTO. INOBSERVANCIA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3° 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 SEXTO. MECANISMO PARA PRESENTAR QUEJA POR VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** Cualquier servidor público de la Entidad que considere ser objeto de una presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral por parte de jefes, compañeros u otros servidores, podrá presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad.

Para la presentación de la queja, el servidor público que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral de las conductas descritas deberá:

1. Describir de forma clara las condiciones de la presunta vulneración del derecho determinando tiempo, modo y lugar.
2. Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
3. Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existieran.
4. La víctima podrá hacer uso del formato de queja por Presunto Acoso Laboral ante El Comité de Convivencia Laboral dispuesto por la Entidad para tal fin.

Para tal efecto el Grupo de Gestión Humana y de la Información, cuenta con el formato respectivo que deberá ser diligenciado por la presunta víctima, producto de la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. TRÁMITE DE LA QUEJA POR VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, adelantará el trámite de la queja interpuesta sujetándose a lo dispuesto en la Resolución 20231000001333 del 29 de mayo de 2023, por hechos presuntamente constitutivos de acoso por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El correspondiente Comité de Convivencia Laboral deberá adelantar el procedimiento conciliatorio interno como mecanismo de prevención y corrección de situaciones de acoso laboral por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, el cual será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y respeto mutuo y dirigido a procurar la superación de dichas conductas, verificación del cumplimiento de los acuerdos y la no repetición de estas.

**ARTÍCULO OCTAVO.** No estarán sujetos a lo dispuesto en la presente política:

RESOLUCIÓN No.



20231000002313

31-07-2023

Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para el INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS –INCI-

- A. Los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo dentro de la entidad, tales como: Directores de Gestión, Jefes de Oficina, Subdirectores, Directores Seccionales, Jefes de División, Jefes de Coordinación, Coordinadores, Jefes de Grupo Interno de Trabajo y Asesores.
- B. Los servidores públicos que de acuerdo con la naturaleza de las actividades y/o funciones a cargo deban tener una disponibilidad permanente.
- C. 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 de la Entidad, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**ARTÍCULO NOVENO.** El grupo de Gestión Humana y de la Información, divulgará la presente política a través de los canales dispuestos por la Entidad, para que sea de conocimiento por parte de la totalidad de los servidores.

**ARTÍCULO DÉCIMO.** La presente resolución rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS PARRA DUSSAN  
Director General

Proyectó: Angela del Pilar Beltran Velandia.

Revisó: Ricardo Hernández Mateus.