

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA COPNIA**

RESOLUCIÓN NACIONAL

R2023040614

11 octubre de 2023

Por medio de la cual se modifica la Política de Desconexión Laboral para los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA

El Director General del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA en ejercicio de facultades que le otorga el artículo 7 y 8 de la Resolución Nacional R2023015884 del 27 de abril de 2023 y el Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 2191 de 2022 "*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral*", creó, reguló y promovió la desconexión laboral como un derecho de los trabajadores 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 legislador en su libertad de configuración dispuso que el derecho reconocido a los trabajadores y servidores públicos sobre la desconexión laboral consiste en "(...) *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 (...)*".

Que de conformidad con el párrafo segundo del artículo 4 ibídem, es importante señalar que la inobservancia al derecho a la desconexión laboral puede constituir una conducta de acoso laboral en los términos previstos en la Ley 1010 de 2006 "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*".

Que el legislador busca dar por la vía legal un impulso al uso adecuado de las TIC en el entorno laboral, garantizando que exista una línea que separe el tiempo que el trabajador permanece en el trabajo incluido el teletrabajo, de sus espacios de descanso, vacaciones y tiempo personal y familiar. (Exposición de motivos Ley 2191 de 2022).

Que de conformidad con lo anterior, se dispuso que toda persona jurídica de naturaleza pública tiene el deber o la obligación de implementar y desarrollar en su organización una política de desconexión laboral, la cual, se hará por vía de reglamentación interna y 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 en virtud de lo anterior, para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, resulta procedente implementar las directrices, procedimientos y mecanismos orientados a regular y promover la protección y garantía del derecho reconocido de desconexión laboral. Así como los medios de denuncia y el trámite de los reportes asociados a la vulneración del mencionado derecho o el disfrute de los espacios de descanso de los funcionarios de la Entidad.

En mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO PRIMERO: Política de Desconexión laboral. El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA garantiza el derecho que tienen todos sus servidores públicos, al goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos 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 la Ley 2191 de 2022. Así mismo, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

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: Objeto. La presente Resolución tiene como objeto que el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA garantice la aplicación y cumplimiento de la Ley 2191 del 2022, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores y funcionarios como un derecho.

ARTÍCULO CUARTO: Ámbito de aplicación. Esta Resolución es aplicable a los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, de conformidad con lo preceptuado en la Ley 2191 del 2022 y en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que las modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO QUINTO: Excepciones. No estarán sujetos a la presente Política de Desconexión Laboral:

- a) Los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, en los términos definidos en la Sentencia C-331 de 2023, "*...en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, 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.*"

- b) Los servidores públicos que de acuerdo con la naturaleza de las actividades y/o funciones a cargo deban tener una disponibilidad permanente.
- c) Los servidores públicos que, por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, requieran cumplir deberes extra de colaboración con la entidad y/o cuando sean necesarios para la continuidad del servicio y/o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la entidad; lo anterior, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO II

Garantías de la Desconexión Laboral

ARTÍCULO SEXTO: Lineamientos que garantizan la desconexión laboral. Se establecerán los siguientes lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, es decir, al derecho de 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 laboral, ni en sus vacaciones, licencias y permisos, conllevando a que el trabajador o servidor público pueda disfrutar los tiempos de descanso, de su vida personal y familiar, de manera efectiva, así:

- a) Los funcionarios de la Entidad gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral o ha iniciado el disfrute de licencia, vacaciones y/o permisos. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del empleo.
- b) Los jefes inmediatos, se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos a los funcionarios por fuera de la jornada laboral o una vez se ha iniciado el período de licencia, vacaciones y/o permisos.
- c) Los jefes inmediatos se deberán abstener de dar órdenes, instrucciones, actividades u otro tipo de requerimientos a los funcionarios que deban ser cumplidos o ejecutados por fuera de su jornada laboral o en el período de licencia, vacaciones y/o permisos.
- d) Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el permiso, licencia y/o vacaciones, el funcionario no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho enmarcado en el literal b) del artículo quinto de las excepciones previstas en el presente acto administrativo, la cual es concordante con el literal c) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.
- e) Los servidores públicos que se encuentren en situación administrativa (períodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones e incapacidades), deberán dejar un mensaje a través de Outlook, Microsoft Teams y las demás aplicaciones que disponga la Entidad, reportando las fechas de inicio y terminación de ésta y el correo electrónico al que se deben dirigir los requerimientos de carácter laboral durante su ausencia.
- f) En el caso de que se emitan comunicaciones fuera del horario laboral, el emisor de éstas tendrá presente que el receptor, en uso del derecho a la desconexión laboral emitirá la respuesta durante la jornada laboral.
- g) El agendamiento y la realización de reuniones de trabajo presenciales y/o virtuales, deberán realizarse dentro de los horarios y las jornadas establecidas.

- h) El área de Gestión Humana velará por el cumplimiento de la jornada laboral y de los horarios de trabajo establecidos y realizará las recomendaciones pertinentes para solventar o corregir las discrepancias entre funcionarios y/o solicitar el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral en pro de garantizar los derechos de los funcionarios y mitigar los posibles riesgos legales y psicosociales emergentes.
- i) La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, 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.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Medios preventivos para garantizar la desconexión laboral.

Con el fin de propender medios preventivos encaminados a garantizar la desconexión laboral, la entidad ha dispuesto la limitación de acceso en los sistemas de información a partir de las 8:00 p.m. y hasta las 6:00 a.m, así como fines de semana y días festivos, lo anterior, teniendo en cuenta el horario de la entidad y horarios flexibles adoptados.

El acceso a los sistemas de información de la entidad estará disponible en el horario comprendido de lunes a viernes entre las 6:00 a.m. y las 8:00 p.m., el cual contempla la jornada laboral de la entidad, horarios flexibles y reposición de tiempos por permisos académicos, no remunerados y compensatorios de Plan de Bienestar, en los casos que corresponda.

CAPÍTULO III

Mecanismos para el cumplimiento del derecho de la Desconexión Laboral

ARTÍCULO OCTAVO: Presentación del reporte de incumplimiento del derecho de la desconexión laboral. Todos los funcionarios objeto de la presente política y que consideren ser objeto de una presunta vulneración a su derecho a la desconexión laboral, deberán reportarlo al área de Gestión Humana a través del correo electrónico oficial o la ventanilla de radicación de la Entidad, describiendo los hechos o circunstancias de tiempo, modo y lugar que motivan el reporte de forma clara y precisa, evitando supuestos y de ser posible, adjuntando las pruebas o soportes que considere necesarios y con los que se demuestre la ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO NOVENO: Trámite del reporte de incumplimiento del derecho de la desconexión laboral. Una vez recibido el reporte, el área de Gestión Humana de la Entidad, activará los mecanismos de protección necesarios para garantizar el trámite de éste, guardando la confidencialidad, mediante los siguientes lineamientos:

- a) El Profesional de Gestión del área de Gestión Humana dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo del reporte, determinará si los hechos expuestos en el escrito están relacionados con posibles vulneraciones al derecho de desconexión laboral y, de ser así, requerirá al denunciado, con el fin de ser escuchado con relación a los hechos, para que rinda las aclaraciones, apreciaciones y/o explicaciones respecto a la presunta violación del derecho de desconexión laboral.
- b) Posterior a ello, procederá a citar a los funcionarios involucrados a una reunión de acercamiento en la cual se expresen las diferencias, controversias y/o inconvenientes presentados entre las partes con relación al derecho de desconexión laboral y propuestas para superar lo acontecido.

- c) En la reunión, el área de Gestión Humana evaluará la situación, escuchará propuestas de solución y también podrá proponer y solicitar una mediación consensuada que dé fin a la situación ocurrida y una respuesta oportuna a la presunta violación del derecho de desconexión laboral presentada por el funcionario.
- d) Finalmente se registrará en acta los compromisos establecidos, el plan de mejora y el seguimiento propuesto para verificar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, en aras de finalizar o cesar las situaciones o hechos que motivaron el reporte procurando con esto la no repetición de la conducta.
- e) En el caso tal que, el funcionario que reporta la situación, haya agotado los mecanismos de solución propuestos por la entidad, y no esté de acuerdo con las soluciones propuestas o considere que la inobservancia del derecho a desconexión laboral es persistente, demostrable y empeora la conducta y se considere víctima de acoso laboral por este motivo, podrá activar el mecanismo de protección laboral establecido por la entidad, poniendo dicha situación en conocimiento directamente del Comité de Convivencia Laboral, presentando su queja con los soportes que considere necesarios.

ARTÍCULO DECIMO: Comunicación de la política. La presente resolución será comunicada a los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de suexpedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los once (11) días del mes de octubre (10) del año dos mil veintitres (2023).

RUBEN DARIO OCHOA ARBELAEZ
Director General

Aprobó: Maricela Oyola Martinez – Subdirectora Administrativa y Financiera
Revisó: Jorge Ivan Florez Blandon – Subdirector Jurídico
Revisó: Angela Patricia Alvarez Ledesma – Subdirectora de Planeación, Control y Seguimiento
Proyectó: Martha Isabel Núñez Pirajan – Profesional de Gestión Humana

Copia en papel auténtica de documento electrónico. La validez de este documento puede verificarse ingresando a: <https://atencionalciudadano.copnia.gov.co/Pages/Index.aspx> Agregue los siguientes datos R2023040614 y 527e