POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL EN LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.

La Personería de Bogotá, D. C., se encuentra comprometida con el bienestar de sus Servidores(as) Públicos(as) proporcionando condiciones laborales que permitan lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de éstos; así como el respeto al disfrute efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, al reconocer el derecho a la desconexión laboral, regulado en la Ley 2191 de 2022.

Los(as) Servidores(as) Públicos(as) de la Personería de Bogotá, D. C., gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral ordinaria establecida en la Entidad; La desconexión laboral es el derecho que le asiste a los(as) Servidores(as) Públicos(as) de la Personería de Bogotá, D. C., a no ser contactados(as) a través de cualquier medio o herramienta, tecnológica o no, para asuntos relacionados con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria establecida, ni en sus vacaciones o tiempos de descanso.

La Personería de Bogotá, D. C., garantizará efectivamente a todos(as) sus Servidores(as) Públicos(as) el derecho a ejercer la desconexión laboral, mediante la presente política interna, elaborada conforme a lo establecido en la citada ley y se regirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- No está permitido el envío de comunicaciones de índole laboral a través de cualquier medio o herramienta tecnológica, en horarios por fuera de la jornada laboral ordinaria establecida en la Entidad; o durante los tiempos de disfrute de vacaciones, licencias o permisos.

  En el caso de comunicaciones enviadas en horarios por fuera de la jornada laboral ordinaria establecida en la Entidad, el (la) servidor(a) público(a) podrá ejercer su derecho a la desconexión laboral y contestarlas únicamente dentro del horario laboral establecido o una vez se reintegre de las vacaciones, licencia o permiso.

- La realización de reuniones se deberá planificar dentro del horario laboral establecido en la Entidad. Como norma general, el inicio de las reuniones no podrá darse antes de la hora de inicio de la jornada laboral establecida y la finalización de éstas no podrán ser después de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo.

Las medidas mencionadas podrán ser revisadas periódicamente por la Personería de Bogotá, D. C., en el caso que fuera necesario adaptarlas a nuevas necesidades.

Las reglas determinadas en la presente Política Interna serán aplicables a todos(as) los(as) Servidores(as) Públicos(as) de la Personería de Bogotá, D. C., excepto para quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo y para aquellos que, por la naturaleza de las funciones del empleo que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente.

Así mismo, no serán aplicables las medidas establecidas en la presente Política en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir compromisos adicionales de colaboración con la Entidad, necesarios para garantizar la continuidad de la prestación del servicio, o para solucionar situaciones de urgencia que interfieran en la gestión eficiente de la Personería de Bogotá, D. C., siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Los(as) servidores(as) públicos(as) que consideren vulnerado su derecho a ejercer la desconexión laboral podrán presentar su queja así:

- A nombre propio, ante el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 141 de 2014[1], modificada por las resoluciones 150 de 2015[2] y 295 de 2017[3]; cuyo trámite se dará conforme al procedimiento interno establecido en los citados actos administrativos.
- De manera anónima, ante la Secretaría General de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 7. de la Resolución No. 181 del 13 de mayo de 2022[4], a través de los siguientes canales de ingreso de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias:
    - **Escrito**. Ventanilla Anticorrupción: Espacio destinado para registrar y dar traslado a la dependencia competente de las quejas, sugerencias, reclamos y denuncias, presentadas por el (la) interesado(a).
    - **Virtual**. Correo electrónico institucional: dirección electrónica para la recepción de peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias, la cual corresponde a institucional@personeriabogota.gov.co.

[1] Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014, *"Por la cual se actualiza el procedimiento interno y se establecen mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral de que trata la Ley 1010 de 2006 y se adoptan otras disposiciones"*

[2] Resolución 150 de 2015, *"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014"*

[3] Resolución 295 de 2017, *"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014, que actualizó el procedimiento interno y estableció mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral en la Personería de Bogotá, D.C."*

[4] Resolución No. 181 del 13 de mayo de 2022, *"Por la cual se reglamenta la gestión de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias en la Personería de Bogotá, D. C. y se dictan otras disposiciones"*

La Personería de Bogotá, D. C., difundirá internamente, a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones, la presente política mediante el envío del documento respectivo a todos(as) los(as) Servidores(as) Públicos(as) de la Entidad y a través de comunicados periódicos internos; así mismo, el presente documento será publicado y estará disponible permanentemente en la intranet de la Entidad.

A todos(as) los(as) Servidores(as) Públicos(as), independientemente del empleo que desempeñen, les asiste el deber de colaborar en la correcta aplicación de la presente Política, en aras de poder cumplir el compromiso de la Personería de Bogotá, D. C., de mantener un ambiente laboral sano y conciliador.

Por otra parte, la Personería de Bogotá, D. C., a través de la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, adelantará en forma periódica jornadas de capacitación y concientización sobre el uso racional de las herramientas tecnológicas.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos(as) los(as) Servidores(as) Públicos(as) de la Personería de Bogotá, D. C, considerando las excepciones mencionadas. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad en lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso constituirá acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

Se firma en la ciudad de Bogotá, D. C. a los 30 MAR 2023

JULIÁN ENRIQUE PINILLA MALAGÓN
Personero de Bogotá, D. C.

Elaboró: Clemencia Rojas Arias – Dirección de Talento Humano
Revisó: Alexandra Ramírez Suárez – Dirección de Planeación (Secretaria Técnica CIGD)