

 Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico	FORMATO: RESOLUCIÓN	 C018/8511
		FECHA: 24 de marzo de 2020
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL DE CORRESPONDENCIA Y COMUNICACIONES	CÓDIGO: AGD-CP-07-PR-01-FR-12 VERSIÓN:3

RESOLUCIÓN No (308) DE 2025
12 SEP 2025

“Por la cual se adopta e implementa la Política de Desconexión Laboral de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA y se dictan otras disposiciones.”

El Director General de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA, En uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y en especial las contempladas en el artículo 29 de la ley 1993, en armonía con los dispuesto por el acuerdo 004 de fecha 28 de febrero de 2023 de la Asamblea Corporativa y,

CONSIDERANDO:

Que, según lo dispuesto en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia se consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, lo que implica el respeto a los tiempos de descanso y ocio de los trabajadores.

Que, a su vez el artículo 53 de la Constitución Política instituye 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”*.

Que, en el artículo 123 Ibidem estableció, *“(…) 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, los artículos 3 y 4 de la Ley 489 de 1998, determinaron que la función administrativa *“se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. (...)”, buscando satisfacer “las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política. (...)”*.

Que, el Decreto Ley 1042 de 1978, *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”*, establece en el artículo 33 la jornada laboral para los empleados públicos en 44 horas semanales, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo y la forma en que debe ser cumplido.

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 artículo 2.2.1.3.1 y siguientes del Decreto Nacional 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, establece los empleos de tiempo completo, medio tiempo y de tiempo parcial dentro de las plantas de personal de las entidades públicas.

Que, el Congreso de la República expidió la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, por medio de la cual reguló lo referente a la desconexión laboral, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso de los trabajadores colombianos.

 Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico	FORMATO: RESOLUCIÓN	 C018/8511
		FECHA: 24 de marzo de 2020
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL DE CORRESPONDENCIA Y COMUNICACIONES	CÓDIGO: AGD-CP-07-PR-01-FR-12 VERSIÓN:3

RESOLUCIÓN No (308) DE 2025
12 SEP 2025

“Por la cual se adopta e implementa la Política de Desconexión Laboral de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA y se dictan otras disposiciones.”

Que, de acuerdo con el artículo 2 de la citada ley, la desconexión laboral está orientada por principios constitucionales, en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada con el objeto de la ley.

Que, a su vez, el artículo 3 de la citada ley, 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. (...)”, así como la obligación del empleador de abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Que, de conformidad con lo establecido en el párrafo 2º del artículo 4º 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 5 de dicha Ley, ordena que toda persona jurídica de naturaleza pública, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, en la cual se determine por lo menos: la forma como se garantizará y ejercerá el derecho; un procedimiento que establezca los mecanismos para que los servidores públicos puedan presentar su queja frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima; y un procedimiento interno, que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución de conflictos y verificación de acuerdos alcanzados.

Que, si bien los trabajadores con cargos de dirección, confianza y manejo no están sometidos a la jornada máxima legal, esto no implica que no tengan derecho a un efectivo descanso fuera de su actividad profesional, y que no existe un límite al poder subordinante del empleador en espacios ajenos a la jornada laboral y/o centro de trabajo.

Que, con el fin de respetar los derechos a la dignidad e intimidad y procurar que estos últimos tengan un espacio de recuperación, la Corte Constitucional en Sentencia C-331 de 2023 desestimó lo afirmado en la Ley 2191 de 2022, y declaró **EXEQUIBLE** el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 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, atendiendo lo definido en la presente decisión.

Que, es función del director general de la corporación conforme al acuerdo de Asamblea Corporativa 003 de 2024 “Dirigir, coordinar y controlar la gestión laboral del personal de la corporación y resolver sobre todo lo relativo a las situaciones o novedades administrativas”

Que, la resolución 209 de 2024, establece la jornada laboral, el horario de trabajo y de atención al usuario en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA

Que, según lo dispuesto en la Resolución 293 del 2024 sobre la adopción de la política de teletrabajo de la Corporación CDA de teletrabajo en su artículo noveno se garantiza el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores que se desempeñen esta modalidad.

	FORMATO: RESOLUCIÓN	 C018/8511
		FECHA: 24 de marzo de 2020
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL DE CORRESPONDENCIA Y COMUNICACIONES	CÓDIGO: AGD-CP-07-PR-01-FR-12 VERSIÓN:3

RESOLUCIÓN No (308) DE 2025

12 SEP 2025

“Por la cual se adopta e implementa la Política de Desconexión Laboral de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA y se dictan otras disposiciones.”

Que, en acta del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de fecha 27 de agosto de 2024, se presentó por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera la la Política de Desconexión Laboral buscando con ella:

1. *Garantizar el derecho a la desconexión laboral de todos los funcionarios de la entidad.*
2. *Asegurar el disfrute efectivo del tiempo libre, así como de los periodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, promoviendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.*
3. *Fomentar el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal.*
4. *Establecer procedimientos claros para que los funcionarios puedan presentar quejas en caso de vulneración de su derecho a la desconexión laboral.*
5. *Prevenir prácticas que generen estrés, fatiga laboral o conductas de acoso laboral, respetando los tiempos de descanso de los empleados.*
6. *Promover relaciones laborales y sociales armoniosas entre los funcionarios en todos los niveles jerárquicos de la entidad.*

Que, en un mundo cada vez más conectado, donde las tecnologías facilitan la comunicación instantánea y el acceso constante al trabajo, es fundamental proteger el derecho de los empleados a desconectarse una vez finalizada su jornada laboral. El equilibrio entre la vida personal y profesional es clave para el bienestar físico y mental de los colaboradores, así como para garantizar un entorno de trabajo productivo y saludable. En este sentido, la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico (CDA), busca adoptar e implementar la Política de Desconexión Laboral, con el fin de establecer lineamientos claros que permitan a los empleados disfrutar de su tiempo de descanso y vida personal, sin que ello afecte el normal desarrollo de sus funciones.

Que, de acuerdo con lo anterior, La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA, adoptará la política de desconexión laboral, con el fin de garantizar a sus servidores públicos la desconexión al finalizar la jornada laboral y ante situaciones administrativas como licencias, incapacidades médicas, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. de trabajo seguras y saludables, incluyendo la necesidad de respetar el tiempo de desconexión de los empleados. La adopción de una Política de Desconexión Digital en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA es una medida que busca garantizar el bienestar de los empleados, mejorar el clima laboral y aumentar la productividad, todo ello en consonancia con las normativas legales vigentes.

Que, dicha política es aplicable a todos los funcionarios de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico (CDA).

	FORMATO: RESOLUCIÓN	 C018/8511
		FECHA: 24 de marzo de 2020
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL DE CORRESPONDENCIA Y COMUNICACIONES	CÓDIGO: AGD-CP-07-PR-01-FR-12 VERSIÓN:3

RESOLUCIÓN No (308) DE 2025
12 SEP 2025

“Por la cual se adopta e implementa la Política de Desconexión Laboral de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA y se dictan otras disposiciones.”

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar e implementar la Política de Desconexión laboral de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA la cual se adjunta a la presente resolución como Anexo I.

PARAGRAFO 1: La política de desconexión laboral es aplicable a todos los funcionarios de la jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA.

PARAGRAFO 2: La Política de Desconexión laboral será adoptada e implementada de manera continua y se actualizará según sea necesario, sin requerir un acto administrativo formal, para asegurar su adecuación a las necesidades cambiantes de la organización y de sus funcionarios.

ARTÍCULO SEGUNDO: Designar el Proceso de Gestión del Talento como encargado de la implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Desconexión laboral.

ARTICULO TERCERO: Comunicar a todos los funcionarios sobre la adopción de esta política y proporcionar la formación necesaria para su correcta aplicación.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Inírida a los 12 días del mes septiembre del 2025.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

OSCAR JAVIER VARGAS URREGO
Director General

Ordenó: Oscar Javier Vargas Urrego-Director General
Revisó: Oscar Arnulfo Lozano Ramos - Secretario General
Revisó: Julián David Angarita Rodríguez- Subdirector Administrativa y Financiera
Digitó: Laura Cristina Nieto Paniagua - Profesional de SST

ANEXO 1

POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Resolución 308 del 2025 y consta de
12 SEP 2025

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- Sede Principal: Inirida – Guainía, Calle 26 No 11-131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: contactenos@cda.gov.co



CONTENIDO

1.INTRODUCCIÓN	3
2.DEFINICIONES	3
3.OBJETIVOS	4
4.ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5.EXCEPCIONES	4
6.MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL EN LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL NORTE Y EL ORIENTE AMAZÓNICO (CDA)	5
7.USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	5
8.PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS	6
9.COMPENSACIÓN DE TIEMPOS LABORADOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL	9
10.INCUMPLIMIENTO A LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	9

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- Sede Principal: Inirida – Guainía, Calle 26 No 11-131. Tel: (608) 3143717167 – 3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: contactenos@cda.gov.co



1. INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más conectado, donde las tecnologías facilitan la comunicación instantánea y el acceso constante al trabajo, es fundamental proteger el derecho de los empleados a desconectarse una vez finalizada su jornada laboral. El equilibrio entre la vida personal y profesional es clave para el bienestar físico y mental de los colaboradores, así como para garantizar un entorno de trabajo productivo y saludable. En este sentido, la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico (CDA), implementa la presente Política de Desconexión Laboral, con el fin de establecer lineamientos claros que permitan a los empleados disfrutar de su tiempo de descanso y vida personal, sin que ello afecte el normal desarrollo de sus funciones.

2. DEFINICIONES

Comunicación Laboral: Cualquier tipo de interacción que involucre la ejecución de tareas laborales, incluidos correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas telefónicas y videoconferencias.

Desconexión laboral: Entiéndase 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.

Horario Laboral: Es el período establecido en el contrato de trabajo o definido por la normativa de la entidad, que será comunicado de manera clara y precisa a todos los empleados

Queja: Es una manifestación verbal o escrita de insatisfacción o desacuerdo por parte de un empleado respecto a una situación que considera injusta, inadecuada o que afecta sus derechos en el ámbito laboral

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11-131. Tel: (608) 3143717167 – 3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: contactenos@cda.gov.co



COLOMBIA
PUENTE DE LA
VIDA



Ambiente

3. OBJETIVOS

1. Garantizar el derecho a la desconexión laboral de todos los funcionarios de la entidad.
2. Asegurar el disfrute efectivo del tiempo libre, así como de los periodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, promoviendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
3. Fomentar el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
4. Establecer procedimientos claros para que los funcionarios puedan presentar quejas en caso de vulneración de su derecho a la desconexión laboral.
5. Prevenir prácticas que generen estrés, fatiga laboral o conductas de acoso laboral, respetando los tiempos de descanso de los empleados.
6. Promover relaciones laborales y sociales armoniosas entre los funcionarios en todos los niveles jerárquicos de la entidad.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política es aplicable a todos los funcionarios de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico (CDA).

5. EXCEPCIONES

Los trabajadores y servidores públicos que ocupan cargos de dirección, confianza y manejo, así como aquellos cuya naturaleza de actividades y funciones les exija estarán disponibles fuera del horario laboral, no estarán sujetos al límite de la jornada laboral respecto al derecho de desconexión. Sin embargo, esta excepción no deberá menoscabar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.

Asimismo, en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito quien requieran cumplir con deberes adicionales de colaboración con la entidad o institución necesarios para garantizar la continuidad del servicio o para abordar situaciones difíciles o urgentes se podrá solicitar su participación, siempre que se justifique la falta de alternativas viables.

En tales circunstancias, se deberán aplicar criterios de necesidad y proporcionalidad, considerando la naturaleza de las funciones desempeñadas y las condiciones del vínculo laboral.

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11-131, Tel: (608) 3143717167 – 3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: contactenos@cda.gov.co



COLOMBIA
MINISTERIO DE LA
VIDA



Ambiente

6. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL EN LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL NORTE Y EL ORIENTE AMAZÓNICO (CDA)

Para garantizar el derecho a la Desconexión laboral se adoptarán las siguientes medidas:

1. 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, quedara a voluntad de cada funcionario la permanencia en el mismo.
2. En periodos de vacaciones el/ella/la jefe/a inmediato, coordinador/a deberá asignar los temas prioritarios a otras/as personas/s dentro de la dependencia.
3. Los funcionarios que no se encuentren dentro de las **excepciones**, no están obligados a revisar los correos institucionales, aplicaciones de mensajería como WhatsApp, redes sociales de la entidad (X, Facebook, Instagram) u otras plataformas institucionales y aplicativos al servicio de la entidad fuera de su horario laboral, además el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Asimismo, 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 estas medidas.

Por último, lo acá reglamentado no tiene efecto sobre las actividades que se desarrollen en el marco del plan Anual de capacitación, en relación de actividades de comisión por formación talleres, capacitaciones.

7. USO DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES

1. No se permite el uso de correo institucionales, grupos de trabajo a través de los medios de mensajería tales como WhatsApp, Google Meet, Teams, así como de las plataformas institucionales y cualquier otro medio tecnológico y de comunicación fuera de los horarios de trabajo establecidos para los funcionarios.
2. Remitir la información por medio de correos electrónicos dentro del horario laboral. En caso de que se envíe fuera de este horario, se considerará recibida al inicio de la siguiente jornada laboral hábil.
3. En días de descanso compensado, permiso, 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

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

WhatsApp, Google Meet, Teams, o cualquier otro medio de comunicación con el cuente en la entidad.

8. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico (CDA) se compromete a escuchar y atender las quejas de los funcionarios relacionadas con el derecho a la desconexión laboral,

El siguiente procedimiento establece los pasos a seguir para reportar cualquier incumplimiento de esta política:

1. COMUNICACIÓN INICIAL

Plazo y forma de comunicación: Los funcionarios deben informar de inmediato sobre cualquier situación de incumplimiento. Si la conducta infractora es esporádica y no reiterativa, el informe puede presentarse por escrito a través del correo electrónico talentohumano@cda.gov.co o de manera personal en el área de Talento Humano, también es posible realizar la comunicación de forma verbal, asegurándose de documentar la fecha y hora de esta.

2. CONTENIDO DE LA QUEJA

El funcionario debe proporcionar detalles sobre la situación, incluyendo:

- La naturaleza de la comunicación (correo electrónico, llamada, mensaje).
- La fecha y hora en que ocurrió.

Formato de Registro: Se recomienda que el funcionario lleve un registro escrito de todas las incidencias relacionadas con el incumplimiento de la desconexión laboral. Esto puede incluir un documento que contenga:

- Descripción detallada de la situación.
- Nombres de las personas involucradas.
- Cualquier comunicación previa relacionada con el incumplimiento.

Plazo para Presentar Quejas: Las quejas deben presentarse dentro de los **diez (10) días hábiles** siguientes al último incumplimiento. Donde el Profesional de Talento Humano, el jefe de Talento Humano o la persona que desempeñe sus funciones llevará a cabo la investigación correspondiente.

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: contactenos@cda.gov.co



COLOMBIA
PODERANCIA DE LA
VIDA



Ambiente

3. INVESTIGACIÓN

Investigación de la Queja: El área de Talento Humano llevará a cabo una investigación justa y objetiva de la queja presentada. Esto incluye:

- Reunión con el funcionario/s que presentaron la queja.
- Entrevistas con el jefe inmediato y otros empleados relevantes.
- Revisión de cualquier documentación proporcionada.

Plazo para la Investigación: La investigación deberá completarse en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles desde la recepción de la queja.

Resultados de la Investigación: El profesional o quien haga sus veces de jefe de Talento Humano informará a las partes pertinentes sobre los resultados de la investigación. En este informe se determinará si ha existido alguna conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral. Los resultados se comunicarán por escrito tanto al funcionario que presentó la queja como a la persona involucrada, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles una vez finalizada la investigación

4. MEDIDAS CORRECTIVAS

En caso de determinarse un incumplimiento de la política de desconexión laboral, se implementarán medidas correctivas de forma inmediata. Estas pueden incluir:

Resolución Conjunta de Conflictos: Si los resultados de la investigación indican que las diferencias pueden ser solucionadas o aclaradas de manera conjunta, el profesional de Talento Humano, o quien desempeñe su función, fijará una fecha para un espacio de diálogo. Este encuentro no deberá exceder de cinco (5) días hábiles, y se notificará a ambas partes sobre la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión.

Espacio de Diálogo: En la fecha y hora programadas, se iniciará la diligencia. Se instará a las partes a proponer soluciones y conciliar sus diferencias de manera respetuosa y amigable, siguiendo los valores del Código de Integridad de la entidad. Se levantará un acta con el contenido de la información, que reflejará los compromisos adquiridos y será firmada por ambas partes.

Acciones ante Conductas No Conciliables: Si se determina que existe una conducta que vulnere el derecho a la desconexión laboral, y esta no es conciliable, o si las partes no proponen soluciones o no es posible llegar a un acuerdo, el profesional de Talento Humano, o quien haga sus veces, tomará medidas inmediatas. Estas acciones tendrán como objetivo prevenir que la situación se repita y se implementarán en un plazo de un (1) mes.

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

Quejas por Conductas Persistentes: Los funcionarios deberán enviar la queja a la dirección de correo electrónico protocolovienciadegnerocda@gmail.com exclusivo del Comité de Convivencia Laboral. Es fundamental que la queja contenga detalles claros y específicos sobre las conductas que se consideran inapropiadas, así como cualquier evidencia que respalde la reclamación. Esto puede incluir correos electrónicos, mensajes, registros de horarios, o testimonios de otros compañeros de trabajo.

Si se determina que la queja está asociada con modalidades de acoso laboral, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral tomará las medidas necesarias para abordar la situación. Esto puede incluir la realización de entrevistas con las partes involucradas, la recopilación de testimonios adicionales y la búsqueda de una solución que garantice un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Rol del Comité Sindical: El Comité Sindical podrá actuar como veedor únicamente en las quejas relacionadas con la vulneración del derecho a la desconexión laboral. Su función será monitorear el avance de los trámites y los resultados obtenidos en relación con estas quejas, asegurando que se respeten los derechos de los funcionarios durante el procedimiento.

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN

Confidencialidad: Todos los informes y quejas serán gestionados con estricta confidencialidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 (Ley de Protección de Datos Personales) y sus normas reglamentarias, garantizando la protección de los datos personales involucrados.

Protección contra Represalias: La Corporación para el desarrollo sostenible del norte y el oriente amazónico (CDA) prohíbe de manera estricta cualquier tipo de represalia o discriminación contra los funcionarios que informen sobre incumplimientos de esta política. En virtud de la Ley 1010 de 2006, que establece disposiciones sobre el acoso laboral y la protección de los trabajadores, se garantiza un entorno laboral seguro y libre de represalias. Cualquier acto de represalia será considerado una violación grave de las políticas de la entidad y estará sujeto a sanciones disciplinarias según la normativa vigente.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Sensibilización y Capacitación

La entidad llevará a cabo sesiones de capacitación periódicas sobre el derecho a la desconexión laboral y el procedimiento para reportar incumplimientos, asegurando que todos los empleados comprendan sus derechos y el proceso adecuado para presentar quejas. Estas sesiones se realizarán al menos una vez al año y se incluirán en el programa de inducción de nuevos empleados además será parte integral de la Política de Teletrabajo.

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11-131. Tel: (608) 3143717167 – 3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: contactenos@cda.gov.co



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Ambiente

9. COMPENSACIÓN DE TIEMPOS LABORADOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL

En caso de que los funcionarios/as sean requeridos para trabajar fuera de su jornada laboral habitual, el área de Talento Humano, en coordinación con la Secretaría General, emitirá un acto administrativo que documentará esta situación. Este acto incluye los días específicos en los que el funcionario trabajó fuera de su horario establecido, así como la compensación correspondiente por esos días. Asegurando la transparencia en la gestión de horarios, sino que también refuerza el compromiso de la entidad con el bienestar de sus funcionarios al respetar su derecho a la desconexión laboral.

10. INCUMPLIMIENTO A LA POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

El incumplimiento del derecho a la desconexión laboral podrá ser informado al Inspector de Trabajo, siempre y cuando se hayan agotado todas las instancias establecidas en la política misma. Es importante destacar que este incumplimiento puede ser considerado como una conducta de acoso laboral, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, que establece disposiciones para prevenir y sancionar el acoso en el entorno laboral


OSCAR JAVIER VARGAS URREGO
Director General

Aprobó: Oscar Javier Vargas Urrego – Director General
Revisó: Julián David Angarita Rodríguez – Subdirector Administrativo y Financiero
Proyecto y Dígito: Laura Cristina Nieto Paniagua – Profesional SST
Socializado y validado: comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (copasst)

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de cambio	Descripción del Cambio
1	2024	Creación de la Política de desconexión laboral
2	2025	Formalización y adopción oficial de la política de desconexión laboral

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- » Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- » Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- » Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- » Website: www.cda.gov.co e-mail: contactenos@cda.gov.co



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Ambiente