

RESOLUCIÓN No. 296 DE 2024

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON"

El Director General de entidad descentralizada código 050 grado 03, del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON, en uso de sus facultades legales conferidas mediante el Artículo 7 del Acuerdo 80 de 1967 y el Artículo 59 del Decreto Ley 1421 de 1993

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución Nro. 167 del 17 de marzo de 2020 se actualizaron las disposiciones con respecto al horario laboral de los funcionarios de la planta de personal del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON.

Que mediante la Ley 2191 del 06 de enero de 2022 se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral.

Que los artículos 3º y 4º de la Ley ibidem define la desconexión laboral y enuncia las garantías del derecho así:

"ARTÍCULO 3º. Definición de 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.

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

ARTICULO 4. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

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

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá 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."

Que el artículo 5º de la Ley ibidem enuncia respecto a la política de desconexión laboral lo siguiente:

"ARTÍCULO 5º. 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).

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.»

RESOLUCIÓN No. 296 DE 2024 HOJA No. 2 de 8

Continuación de la resolución

“Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON”

Que mediante la Directiva 005 de 2022 la Secretaría Jurídica Distrital realizo las siguientes recomendaciones:

“RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INTERNA EN MATERIA DE DESCONEXIÓN LABORAL.

Sin perjuicio de la autonomía de los/as secretarios/as, directores/as y máximos órganos de dirección de las entidades y organismos, se recomienda:

1. *Implementar una política interna de desconexión laboral, reconociendo dicho derecho, estableciendo procedimientos que determinen los mecanismos y medios para que los/as servidores públicos presenten quejas, ya sean anónimas o a nombre propio por vulneración al derecho de desconexión laboral, determinando la dependencia encargada de su conocimiento y trámite.*

Dicho procedimiento deberá garantizar el debido proceso e incluir mecanismos de solución de conflictos y verificación de los acuerdos alcanzados.

2. *En caso que se indique que un hecho referido a la posible vulneración del derecho a la desconexión laboral, se enmarque en conducta de acoso laboral, la misma deberá ser conocida por el Comité de Convivencia Laboral y seguir el procedimiento reglado para ello.*

3. *Dentro de las acciones y medidas para garantizar el derecho de desconexión laboral se podrán establecer las siguientes:*

a) *Por regla general las actividades institucionales deberán ser programadas dentro del horario laboral, para lo cual se debe procurar que la organización de eventos no se extienda por fuera de la jornada reglamentaria. En tal caso, quedará a voluntad de cada servidor/a la permanencia en el mismo.*

b) *En períodos de vacaciones el/a jefe/a inmediato deberá asignar los temas prioritarios a otra/s persona/s dentro de la dependencia. Los/as servidores/as públicos/as que se encuentren en la situación administrativa mencionada deberán programar el correo electrónico para que los mensajes recibidos sean redirigidos a otros contactos designados dentro de la entidad.*

c) *Los/as servidores/as públicos/as de los niveles asistencial, técnico y profesional no estarán obligados a la revisión de los correos institucionales, aplicaciones de mensajería como WhatsApp, Telegram, Google Chat, las plataformas institucionales y demás aplicativos existentes al servicio de la entidad por fuera del horario laboral establecido en el Decreto Distrital 842 de 2018, en sus horarios suplementarios, en el sistema de turnos existentes o de aquel establecido por el jefe del organismo del sector descentralizado con ocasión de lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978.*

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 del mismo.

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.

Para la implementación y adopción de una política de desconexión laboral, se recomienda a las entidades y organismos distritales tener en cuenta que los/as servidores/as públicos/as de todos los niveles deben:

a) *Realizar un adecuado uso de los correos institucionales, grupos de trabajo a través de los servicios de mensajería como WhatsApp, Telegram, Google Chat, así como las plataformas institucionales y cualquier otro medio tecnológico y de comunicación dentro de los horarios de trabajo establecidos para los/as servidores/as públicos/as en el Decreto Distrital 842 de 2018 o*

RESOLUCIÓN No. 296 DE 2024 HOJA No. 3 de 8

Continuación de la resolución

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON"

de aquél establecido por el jefe del organismo del sector descentralizado con ocasión de lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978.

b) Utilizar los mecanismos de programación de envío de correos electrónicos, para que los mismos sean remitidos dentro de la jornada laboral. En caso que se remitan por fuera del horario laboral deben entenderse recibidos en el inicio del horario laboral más próximo.

c) La utilización de las aplicaciones institucionales y otros sistemas que impliquen asignación de reparto o radicación de actividades y otras tareas que se realicen por fuera del horario laboral, deben entenderse recibidas en el horario laboral hábil inmediatamente siguiente al reparto.

d) En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones los servidores/as públicos/as no estarán obligados a responder los mensajes remitidos a través de los grupos de comunicaciones en el que se atiendan asuntos laborales, tales como WhatsApp, Telegram, Google Chat o cualquier otro medio de comunicación con el que cuenten.

EXCEPCIONES.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley 2191 de 2022 los/as siguientes servidores/as públicos/as no están sujetos a desconexión laboral:

- Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos los organismos de socorro;
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la entidad u organismo, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades y organismos distritales deberán identificar las actividades que requieran manejo de horarios especiales y/o la disponibilidad permanente, y las áreas específicas asociadas a las mismas, con el fin de tomar las medidas correspondientes para la prestación del servicio de acuerdo con la necesidad y misionalidad de su entidad.

Que mediante Sentencia C- 331 de 2023 la Corte Constitucional de la República de Colombia, resolvió:

"Declarar 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 el literal j) del artículo 7) de la Ley 1010 de 2006 señala como una de las conductas constitutivas de acoso laboral:

"(...) j) 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".

RESOLUCIÓN No. 296 DE 2024 HOJA No. 4 de 8

Continuación de la resolución

“Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON”

Que en virtud de lo anterior, la desconexión laboral se entiende como el derecho que tienen los 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.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. – Adopción. Adóptese la política de desconexión laboral al interior del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 2º. – Objetivos de la política. La política de desconexión laboral cumplirá con los siguientes objetivos:

- a) Garantizar y materializar el derecho a la desconexión laboral.
- b) Materializar los principios de dignidad humana de los/as servidores/as, al descanso necesario y a la igualdad.
- c) 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.
- d) Fomentar y promover relaciones sociales y laborales armónicas entre los/as servidores/as de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
- e) Establecer procedimientos para que los/as servidores/as públicos/as puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- f) Generar acciones que promuevan la gestión para resolución de conflictos frente a los factores que puedan generar vulneración de derechos de los/as servidores/as públicos/as.
- g) Atender los criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de las funciones de los servidores públicos y las condiciones propias de la vinculación laboral.

ARTÍCULO 3º. - Ámbito de aplicación. La presente política aplica a los/as servidores/as públicos/as del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON de los niveles asistencial, técnico y profesional.

PARÁGRAFO. Para los servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, no estarán atadas al límite de la jornada laboral, sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.

ARTÍCULO 4º. – Medidas para garantizar la desconexión laboral al interior Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON:

- a) Por regla general las actividades institucionales deberán ser programadas dentro del horario laboral. Así mismo, la organización de eventos no podrá iniciar antes o extenderse por fuera de la jornada reglamentaria o definida por cada servidor público. En tal caso, quedará a voluntad de cada servidor/a la permanencia en el mismo.

RESOLUCIÓN No. 296 DE 2024 HOJA No. 5 de 8**Continuación de la resolución**

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON"

- b) En períodos de vacaciones, licencias, permisos, incentivos o alguna situación administrativa que genere separación temporal del funcionario de su cargo, el/a jefe/a inmediato deberá asignar los temas prioritarios a otra/s funcionarios dentro de la dependencia. Los/as servidores/as públicos/as que se encuentren en alguna de las situaciones administrativas mencionadas o disfrute de incentivos, deberán programar el correo electrónico para que los mensajes electrónicos recibidos sean redirigidos a otros contactos designados dentro de la entidad.
- c) Los/as servidores/as públicos/as de los niveles asistencial, técnico y profesional no estarán obligados a la revisión de los correos institucionales, aplicaciones de mensajería tales como: WhatsApp, Telegram, Google Chat y las plataformas institucionales y demás aplicativos existentes al servicio de la entidad por fuera del horario laboral seleccionado previamente.
- d) Se debe promover en todas las dependencias la programación de reuniones dentro del horario laboral, considerando horarios de almuerzo y pausas de descanso.
- e) En cualquier caso y considerando que los funcionarios puedan estar en diversos lugares, como norma general el inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada laboral establecida y la finalización de éstas, no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada de trabajo.
- f) De forma general, las reuniones, eventos de formación, inducción, capacitación, trabajo de construcción en equipo o entrenamiento, deben realizarse siempre en los horarios laborales, sin que estos se extiendan por fuera de la jornada reglamentaria.
- g) Se debe garantizar que ningún servidor público sea citado a eventos o se le asigne la realización de actividades en su tiempo de descanso, permiso, vacaciones, licencias, disfrute de incentivos entre otros.

PARÁGRAFO. 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 del servicio.

ARTÍCULO 5º. - Uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Los/as servidores/as públicos/as de todos los niveles, deberán tener en cuenta lo siguiente:

- a) Realizar un adecuado uso de los correos institucionales, grupos de trabajo a través de los servicios de mensajería tales como: WhatsApp, Telegram, Google Chat, así como las plataformas institucionales y cualquier otro medio tecnológico y de comunicación dentro de los horarios de trabajo establecidos para los/as servidores/as públicos/as en la Resolución Nro. 167 del 17 de marzo de 2020.
- b) Utilizar los mecanismos de programación de envío de correos electrónicos, para que los mismos estén dentro de la jornada laboral. En caso de que se remitan por fuera del horario laboral se entenderán recibidos en el inicio del horario laboral más próximo.
- c) La utilización de las aplicaciones institucionales y otros sistemas que impliquen asignación de reparto o radicación de actividades y otras tareas que se realicen por fuera del horario laboral, se entenderán recibidas en el horario laboral hábil inmediatamente siguiente al reparto.
- d) En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones, licencias, o disfrute de incentivos o cualquier otra situación administrativa que conlleve a la separación temporal de los servidores/as públicos/as de su cargo no estarán obligados a responder los mensajes remitidos a través de los grupos de comunicación en el que se atiendan asuntos laborales, tales como WhatsApp, Telegram, Google Chat o cualquier otro medio de comunicación con el que cuenten.

RESOLUCIÓN No. 296 DE 2024 HOJA No. 6 de 8

Continuación de la resolución

“Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON”

ARTÍCULO 6º. - Presentación de quejas. Los/as servidores/as públicos/as de todos los niveles podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima.

PARÁGRAFO PRIMERO. La queja podrá interponerse a través del correo electrónico asignado a la Gerencia de Talento Humano, o radicarse a través del Sistema de Gestión documental, o a los canales establecidos por el Comité de Convivencia Laboral del IDIPRON.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trámite se adelantará según se relacione o no con una conducta que pueda constituirse en acoso laboral.

ARTÍCULO 7º. – Procedimiento cuando la conducta no se relacione con acoso laboral. En el caso que no se tipifique la conducta como acoso laboral de conformidad con las señaladas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, estas serán tramitadas directamente por la Secretaría General del IDIPRON.

Para tal efecto y en el evento en que se determine/n tanto la/s persona/s a quien/es posiblemente se le/s afectó/aron el derecho de desconexión laboral, así como las que presuntamente realizaron la conducta descrita en la queja, se promoverá un espacio de diálogo entre las partes, el cual será dirigido por la Secretaría General del IDIPRON, cumpliendo el siguiente procedimiento:

- i. La Secretaría General del IDIPRON examinará dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja el caso específico y se citará al/la presunto/a infractor/a para que rinda su versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.
- ii. En caso de considerarse pertinente la participación de testigos, estos deberán citarse para tomar su versión dentro de mismos diez (10) días señalados en el punto anterior.
- iii. Dentro de los diez (10) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del/la presunto/a infractor/a, la Secretaría General del IDIPRON analizará las piezas del acervo probatorio y se determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral.
- iv. Si de la información aportada se deduce que las diferencias suscitadas pueden solucionarse o aclararse de manera conjunta por las partes, la Secretaría General del IDIPRON fijará la fecha para un espacio de diálogo, la cual no podrá superar los diez (10) días, notificando por escrito a las partes intervenientes, sobre la fecha, hora, el lugar y el objetivo de la reunión.
- v. Llegada la fecha y hora programada se iniciará la diligencia. Se instará a las partes para que se propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
- vi. Del contenido de la sesión se levantará un acta de acuerdo que debe ser firmada por las partes intervenientes.
- vii. En caso de determinarse que existe una conducta que vulnera el derecho de desconexión laboral, la conducta no es conciliable, las partes no proponen fórmulas de solución o no es posible llegar a un acuerdo, la Secretaría General del IDIPRON planteará acciones y medidas de manera inmediata a efectos de superar la situación con el fin que esas conductas no se repitan.

RESOLUCIÓN No. 296 DE 2024 HOJA No. 7 de 8

Continuación de la resolución

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON"

PARAGRAFO PRIMERO. El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses calendario.

ARTÍCULO 8º. – Procedimiento cuando la queja se presente de manera anónima. La queja que se presente de manera anónima contra servidores/as públicos/as llevará el siguiente procedimiento:

- i. La Secretaría General del IDIPRON examinará dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la queja el caso específico y citará al/la presunto/a infractor/a para que rinda su versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.
- ii. En caso de considerarse pertinente la participación de testigos, estos deberán citarse para tomar su versión dentro de mismos diez (10) días señalados en el punto anterior.
- iii. Dentro de los quince (15) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del presunto infractor, la Secretaría General del IDIPRON analizará las piezas del acervo probatorio y se determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral.
- iv. En caso de determinarse que existe una conducta que vulnere el derecho de desconexión laboral, se plantearán acciones de manera inmediata por parte de la Secretaría General del IDIPRON a efectos de superar la situación y medidas con el fin que esas conductas no se repitan.
- v. En caso que no se evidencie que la conducta implica la afectación del derecho a la desconexión laboral la Secretaría General del IDIPRON procederá al archivo de la diligencia.
- vi. En caso que se manifieste que existe acoso laboral se dará traslado al Comité de Convivencia Laboral para que se adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia del procedimiento adelantado por la Secretaría General del IDIPRON.

PARAGRAFO PRIMERO.

El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses.

ARTÍCULO 9º. – Procedimiento cuando la conducta se relacione con acoso laboral. En el evento que la queja señale que la vulneración del derecho se encuentra asociado a modalidad de acoso laboral de conformidad con las conductas establecidas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, se dará traslado al Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 10º. - El equipo directivo de la Secretaría Jurídica Distrital deberá tener en cuenta lo señalado en el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y lo previsto en la Resolución No. 002646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, para lo cual la Gerencia de Talento Humano del IDIPRON ejecutará las siguientes medidas preventivas:

- Realizar semestralmente actividades de sensibilización sobre el derecho de desconexión laboral, acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos a los/as servidores/as públicos/as de la entidad, con el fin de que se respalte la dignidad e integridad de las personas en el trabajo y se rechacen las malas prácticas de acoso laboral.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos y a los representantes de los/as servidores/as públicos/as de la entidad que forman parte del Comité de Convivencia Laboral, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

RESOLUCIÓN No. 296 DE 2024 HOJA No. 8 de 8

Continuación de la resolución

“Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON”

- Realizar seguimiento y vigilancia de manera semestral a las conductas que conlleven vulneración al derecho de desconexión laboral y al acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.

- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos de la entidad.

ARTÍCULO 11º. - Excepciones. Los/las siguientes servidores/as públicos/as no estarán sujetos a la desconexión laboral:

- Aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

- Los que por razón de su cargo deben tener disponibilidad permanente, tales como los cargos de nivel directivo y asesor.

PARÁGRAFO PRIMERO. En la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención de los/as servidores/as públicos/as de los niveles asistencial, técnico y profesional, y que por ser excepcionales y necesarias deben ser atendidas de forma prioritaria y/o inmediata para solucionar situaciones de urgencia y así garantizar la continuidad del servicio, siempre que no haya otra alternativa viable, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los 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.

ARTÍCULO 12º. – Seguimiento de la política. La Gerencia de Talento Humano del IDIPRON realizará el seguimiento de la política de desconexión laboral.

ARTÍCULO 13º. - Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 27 MAY 2024



JAVIER PALACIOS TORRES
Director General de Entidad Descentralizada

Proyectó: Liz Alexandra Gómez - Profesional Universitario código 219, grado 07 (E) 

Revisó: Javier Bustamante Caro - Contratista Gerencia de Talento Humano 

Adriana Marcela Quintero Álvarez - Profesional Universitario código 219, grado 03 - Secretaría General 

Mónica Elvira Soto Mojica - Gerente código 039, grado 01 - Gerencia de Talento Humano 

Edgar David Motta Revollo - Jefe de Oficina código 006, grado 01 

Mildred Constanza Acuña Díaz - Secretario código 054, grado 02 - Secretaría General 