

RESOLUCIÓN NÚMERO

()

“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE-DIAN”.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 del 6 de enero del 2022 y en uso de las facultades legales y en especial las dispuestas en los numerales 20 y 24 del artículo 8 del Decreto 1742 del 22 de diciembre de 2020

CONSIDERANDO

Que el artículo 53 de la Constitución Política, con respecto 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”

Frente al carácter fundamental del derecho al descanso, la Corte Constitucional ha sostenido. (Sentencia C-710 de 1996).

“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 mediante la expedición de la Ley 2191 del 6 de enero del 2022, se crea, regula y promueve 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.

“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE-DIAN”.

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, con el fin de promover un equilibrio entre la jornada laboral y el descanso, y con el propósito de contribuir al desarrollo personal de los servidores públicos de la Entidad en el ámbito social, físico y mental y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 2191 del 6 de enero del 2022, es obligación de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN adoptar y desarrollar una política interna de desconexión laboral.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, el texto de esta Resolución se publicó antes de su expedición, durante cinco (5) días hábiles, desde el 5 hasta el 11 de julio de 2022, en la página web de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, con el objeto de recibir opiniones, comentarios, sugerencias o propuestas alternativas.

Que, en virtud de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO 1°. Adoptar la siguiente Política de Desconexión Laboral,

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE-DIAN 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. De igual manera, garantizará el suministro de los recursos económicos, físicos, tecnológicos y el talento humano requerido para dar cumplimiento a la ley.

ARTÍCULO 2°. 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 3°. Objeto. El objeto de la Política de Desconexión Laboral es garantizar que el servidor público de la DIAN pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, para así conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 4°. Ámbito de aplicación. La presente Política aplica a todos los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, ubicados en todos los procesos y dependencias de la Entidad.

ARTÍCULO 5°. Lineamientos para garantizar y ejercer el derecho a la desconexión laboral. Dado el anterior propósito se establecen los siguientes lineamientos:

“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE-DIAN”.

1. Las solicitudes o requerimientos de naturaleza laboral deben realizarse por los canales oficiales de comunicación de la Entidad (correos electrónicos, llamadas o chat a través de la plataforma Microsoft Teams, entre otras), dentro de los horarios establecidos para la jornada laboral en cada lugar administrativo de la Entidad.
2. En todo caso, las solicitudes o requerimientos de naturaleza laboral se harán respetando los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, incapacidades.
3. Las solicitudes o requerimientos laborales que se efectúen a través de las plataformas tecnológicas dispuestas para el ejercicio de las funciones al interior de la DIAN (correos electrónicos, llamadas o chat a través de la plataforma Microsoft Teams, entre otras), deberán realizarse dentro de los horarios y las jornadas establecidas en la Entidad; respetando los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones e incapacidades.
4. Los servidores públicos que se encuentren en situación administrativa (periodos 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 esta y el correo electrónico al que se deben dirigir los requerimientos de carácter laboral durante su ausencia.
5. Los requerimientos que se efectúen fuera del horario laboral podrán ser atendidos en la siguiente jornada laboral que tenga el destinatario.
6. El agendamiento y la realización de reuniones de trabajo presenciales y/o virtuales, deberán realizarse dentro de los horarios y las jornadas establecidas.
7. Los servidores públicos no podrán exigir respuesta a los mensajes electrónicos enviados fuera del horario laboral del destinatario.
8. Los servidores públicos deben evitar marcar los correos electrónicos como urgente o prioridad alta si no es estrictamente necesario.
9. La sensibilización en el uso razonable de las herramientas de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) estará a cargo de la Dirección de Innovación y Tecnología y la Oficina de Comunicaciones Institucionales.

ARTÍCULO 6°. Seguimiento y evaluación. La Subdirección de Desarrollo de Talento Humano a través de la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales implementará dentro de sus planes de trabajo actividades inherentes al seguimiento y la evaluación al cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral, que deberán ejecutarse en el Nivel Central y en las Divisiones y Grupos Internos de Talento Humano del Nivel Local.

ARTÍCULO 7°. 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 8°. 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 o colaboradores, podrá presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central o Local, según corresponda.

ARTÍCULO 9°. Trámite de la queja por vulneración del derecho a la desconexión laboral. El Comité de Convivencia Laboral del lugar administrativo donde sucedan los hechos presuntamente constitutivos de acoso por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, adelantará el trámite de la queja interpuesta sujetándose a lo

“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE-DIAN”.

dispuesto en el artículo 13° de la Resolución Interna 000132 del 12 de noviembre de 2021, de conformidad con el siguiente procedimiento:

1. El afectado deberá informar por escrito al secretario del Comité de Convivencia Laboral sobre la situación.
2. El Comité citará por escrito y escuchará a las partes por separado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha correspondiente al conocimiento de los hechos.
3. El Comité dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes citará y reunirá a las partes en conflicto con el propósito de propiciar que las partes propongan acciones y establezcan mecanismos encaminados a superar las situaciones expuestas dentro de un ambiente de cordialidad y respeto.
4. Si se presenta acuerdo, se deberá firmar un acta de conciliación por las partes y los miembros del Comité, en la cual se deberán incluir los compromisos que cada uno asuma, las acciones correctivas y las recomendaciones del Comité.
5. Si no se presenta acuerdo, el acta deberá ser firmada por las partes y los miembros del Comité, indicando de manera clara las razones por las que no fue posible llegar a un acuerdo. En este caso, tanto las partes como el Comité quedan en libertad para solicitar la intervención de una instancia superior.
6. En caso de que alguna de las partes interesadas no asista, deberá justificar por escrito dicha situación en forma debida ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no podrá ser superior a los cinco (5) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria, de lo cual se dejará constancia en el acta suscrita por las partes y los miembros del Comité y se dará traslado de los hechos a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.
7. Si la inasistencia injustificada se presenta en forma sistemática por parte del querellado, se indagará al quejoso si la situación persiste, de ser así, se dará traslado a la autoridad correspondiente, de lo contrario se archivarán las diligencias; si por el contrario la inasistencia con o sin justificación se presenta por parte del Quejoso, se le solicitará por escrito su interés de desistir de la misma aportando la correspondiente argumentación, y se actuará en consecuencia (archivo de las diligencias, fijación de nueva fecha para adelantar la mediación/conciliación sin superar las dos convocatorias indicadas en este numeral, o escalamiento de la Queja ante autoridad competente).

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 10°. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en la presente política:

1. Los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, tales como: Directores de Gestión, Jefes de Oficina, Subdirectores, Directores Seccionales, Jefes de División, Jefes de Coordinación, Jefes de Grupo Interno de Trabajo y Asesores.

“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE-DIAN”.

- 2. Los servidores públicos que de acuerdo con la naturaleza de las actividades y/o funciones a cargo deban tener una disponibilidad permanente.
- 3. 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.

ARTICULO 11°. Publicación. Publicar la presente Resolución en el Diario Oficial de conformidad con el artículo 65 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO 12°. Divulgación. La Subdirección de Desarrollo de Talento Humano a través de la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales divulgará la presente política a través de los canales dispuestos por la Oficina de Comunicaciones Institucionales.

ARTICULO 13°. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá, D. C., a los

LISANDRO MANUEL JUNCO RIVEIRA
DIRECTOR GENERAL

Proyectó: Lina Yasmin Rodríguez Galán  – Daniela Durán Acevedo  – Gineth Patricia Silva Díaz  – Cristian Eduardo Villanueva Cortés  CBRL
Revisó: María Teresa López Peñuela - Jefe Coordinación Bienestar y Riesgos Laborales (A) 
Aprobó: Carlos Alberto Altamar Neira - Subdirector de Desarrollo del Talento Humano. 
Aprobó: Johanna Pimiento Quintero- Directora de Gestión de Innovación y Tecnología. 
Revisó: Carlos Arturo Higuera Manrique -Subdirector de Innovación y Proyectos 
Aprobó: Liliana Andrea Forero Gómez – Directora de Gestión Jurídica.
Revisó: Héctor Hernán Velásquez Benítez – Despacho Dirección de Gestión Corporativa.
Aprobó: Liliam Amparo Cubillos Vargas - Directora de Gestión Corporativa.
Revisó: Claudia Patricia Navarro Cardona - Despacho Dirección General.