



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM-

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y el numeral 8 del artículo 5 del Decreto 291 de 2004, y

C O N S I D E R A N D O:

Que la Ley 2191 de 2022, 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 y familiar"*.

Que la citada Ley establece el derecho de los trabajadores a desconectarse una vez termina su jornada de trabajo, y para tal efecto, determina en el artículo 5º que todas las personas jurídicas, incluyendo las entidades de naturaleza pública deben establecer una reglamentación interna de desconexión laboral, en la cual debe determinarse, por lo menos lo siguiente:

"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



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

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 de conformidad con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 4 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 8 de la Ley 2191 de 2022, establece las excepciones a la Desconexión Laboral en los siguientes casos: a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, y c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Que la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-331 de 2023, con relación a la demanda de constitucionalidad frente al literal a) del artículo 6º sobre los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo declaró su exequibilidad, indicando que dichos empleos 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.



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

Que en mérito de lo anteriormente expuesto:

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. ADOPTAR la política de desconexión laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM, con el fin de garantizar el goce y disfrute efectiva y pleno del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

ARTÍCULO 2º. OBJETIVOS:

- Crear, regular y promover el derecho a la desconexión laboral de las los servidores del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM
- Garantizar periodos de descanso adecuados en busca de la disminución del estrés y el mejoramiento de la salud mental de las y los servidores públicos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM.
- Crear un entorno laboral que respete los tiempos de descanso y desconexión, promoviendo un ambiente armónico que fortalezca el principio de la dignidad humana.
- Determinar el trámite de quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- Fomentar y promover las relaciones sociales y la sana convivencia laboral en todos los servidores públicos en sus diferentes niveles jerárquicos.
- Generar acciones que promuevan la gestión para la resolución de conflictos frente a los factores que puedan generar vulneración de derechos de las y los funcionarios.



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO DE APLICACIÓN: La presente disposición aplica para todas las y los servidores públicos en sus diferentes modalidades de trabajo presencial y teletrabajo adoptadas en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM.

PARÁGRAFO 1: Las y los funcionarios que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, para efectos del presente acto administrativo quienes desempeñen cargos de libre nombramiento y remoción, 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.

PARÁGRAFO 2. JORNADA LABORAL: De conformidad con lo estipulado en la Resolución 1305 del 2018 del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM reglamenta la jornada laboral en los siguientes términos:

- **"Artículo 1:** Jornada Ordinaria: La jornada laboral ordinaria para los servidores públicos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, sede central y áreas operativas será así: De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. incluida una (1) hora para la toma de alimentos.
- **Artículo 2:** Jornada especial o Flexible: La jornada laboral especial o flexible para los servidores públicos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, sede central y áreas operativas será así: De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. incluida una (1) hora de almuerzo, para lo cual, el jefe inmediato, con su aval, certificará que no hay afectación en el servicio.
- **Artículo 3:** Jornada de los servidores públicos del Grupo de Meteorología Aeronáutica, La jornada laboral para los servidores públicos Grupo de



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

Meteorología Aeronáutica. Sede central y áreas operativas será de turnos de seis (6) horas diarias, conforme con lo establecido para el horario de operación de los aeropuertos donde se preste el servicio; en todo caso el sábado será contado como hábil."

PARÁGRAFO 3. Ciertos roles o situaciones específicas pueden requerir una disponibilidad fuera del horario laboral habitual. En estos casos, se establecerán acuerdos individuales con el jefe inmediato, que contemplen compensaciones adecuadas y medidas para evitar el agotamiento.

ARTÍCULO 4º: EXCLUSIONES. Según lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, Serán excluidos de la presente resolución

- Las y los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, para efecto del presente acto administrativo;
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 5º: MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL:

- Las actividades laborales deberán ser programadas dentro de los horarios nombrados en el artículo 3 de la presente resolución. Del mismo modo, la organización de eventos no podrá extenderse fuera de la jornada laboral reglamentaria. En tal caso, quedará a voluntad y bajo



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

responsabilidad de cada servidor y servidora pública a permanencia en el mismo.

- En periodos de vacaciones, licencias o incapacidades prolongadas, el jefe inmediato deberá asignar los temas necesarios para la continuidad del servicio. Así mismo, las y los servidores públicos que se encuentren en dicha situación administrativa deberán programar el correo electrónico para que los mensajes sean reasignados al contacto designado por el jefe inmediato.

Artículo 6º: USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES -TICS

- Las y los servidores públicos deberán abstenerse del uso de cualquier medio o herramienta de comunicación, tal como, correos electrónicos o mensajes por Teams, WhatsApp y demás plataformas institucionales o aplicativos existentes en el Instituto, fuera del horario laboral o tiempo de descanso.
- Utilizar los mecanismos de programación del envío de correos electrónicos, para que los mismos se alleguen dentro de la jornada laboral. En caso de que se remitan por fuera de la jornada laboral se entenderá recibidos en el inicio del horario laboral hábil inmediatamente siguiente al envío.
- En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones, las y 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, WhatsApp, Telegram, Teams o cualquier otro medio de comunicación con el que cuenten.



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

ARTÍCULO 7º: TRAMITE DE QUEJAS DE DESCONEXIÓN LABORAL: Cuando la conducta sea esporádica o no reiterativa, el funcionario pondrá en conocimiento de estas situaciones al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano al correo [talentohumano@ideam.gov.co.](mailto:talentohumano@ideam.gov.co), como instancia preventiva.

En el momento que se determine la persona o personas a quien posiblemente se les afectó el derecho de desconexión, 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 el Secretario (a) General o el (la) Coordinador (a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, atendiendo el procedimiento que se describe a continuación:

1. Cuando se presente la queja, el Secretario (a) General o el (la) coordinador (a) de talento Humano revisará el caso en un plazo de (5) días hábiles, siguientes a la recepción de la queja, por medio del correo institucional y se citará al presunto(a) infractor(a) con el fin de narrar la versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.
2. Si de la información aportada se deduce que las diferencias suscitadas pueden solucionarse o aclararse de manera conjunta por las partes, secretario(a) General o el/la Coordinador(a) de Talento Humano, fijará la fecha para un espacio de diálogo, la cual no podrá superar los diez (10) días, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, hora, el lugar y el objetivo de la reunión.
3. 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.
4. El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano realizará seguimiento trimestral luego de la presentación de los acuerdos de las partes, en la cual indagará por el cumplimiento, beneficios, aspectos



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

positivos, con el fin de mantener una mejora continua en el derecho de Desconexión Laboral, del contenido de la sesión se levantará un acta de los acuerdos, que debe ser firmada por las partes intervinientes. Esto no impide que, si surge una nueva conducta que se considere una vulneración del derecho a la Desconexión Laboral, se pueda presentar una nueva queja.

5. 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, secretario(a) General o el/la Coordinador(a) de Talento Humano remitirá las acciones y medidas de manera inmediata al Grupo de Instrucción de Control Disciplinario Interno, para efectos de prevenir la reiteración de dichas conductas.
6. El trámite descrito anteriormente no podrá superar los dos (2) meses calendario.

Parágrafo 1. La queja debe tener la siguiente información:

1. Nombre, cargo de la dependencia del servidor o servidora pública que pone la queja, salvo que se trate de una denuncia anónima.
2. Nombre, cargo y dependencia de la persona involucrada en la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral.
3. Relación concisa de los hechos.
4. Pruebas que pretende hacer valer, demostrando la vulneración al derecho de desconexión laboral.

Parágrafo 2. Si la conducta es persistente las y los servidores públicos podrán presentar la queja cuando consideren que la vulneración del derecho a la desconexión laboral constituye un presunto acoso laboral al Comité de Convivencia Laboral a través del formato presentación de quejas por presuntas



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

conductas de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral – CCL, código A-GH-F038 y remitirlo al correo comiteconvivencia@ideam.gov.co.

Parágrafo 3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 2191 de 2022, las y los servidores públicos podrán interponer la queja directamente ante la Procuraduría General de la Nación, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. Tal entidad conminará preventivamente a la Entidad para que ponga en marcha los procedimientos que se establecen en la Política de Desconexión Laboral.

ARTÍCULO 8°. MEDIDAS PREVENTIVAS: El grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano realizará procesos de sensibilización para la comprensión del derecho a la desconexión laboral, así como los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos con relación a las medidas y garantía de estos.

El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en su artículo 9, desarrollará actividades de sensibilización sobre el derecho a la desconexión laboral, acoso laboral, dirigido a las y los servidores públicos de la entidad, con el fin de que se respete la dignidad e integridad de los servidores públicos y se rechacen los actos de acoso laboral al interior del mismo, así como demás actividades que fomenten y promuevan las relaciones sociales positivas entre los servidores públicos en sus diferentes niveles jerárquicos.

ARTÍCULO 9°. SEGUIMIENTO. El Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano realizará seguimiento a las conductas que conlleven vulneración al derecho de desconexión laboral y en los casos que se consideren como conductas de acoso laboral, serán remitidos al comité de convivencia laboral para su respectivo seguimiento, garantizando la confidencialidad de la



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES – IDEAM**

RESOLUCIÓN No. 1407 del 30 de diciembre de 2024

"Por la cual se adopta la política de Desconexión Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM-"

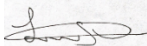
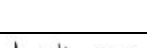
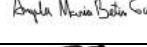
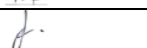
información, generando informes en tiempos pertinentes al comité directivo para la revisión de los casos.

Artículo 10°. VIGENCIA. La presente política rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D. C., a los treinta (30) días del mes de diciembre de 2024.

GHISLIANE ECHEVERRY PRIETO
Directora General

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Luisa Fernanda Vanegas	Contratista - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	Ana María Morales Parra	Contratista - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Yareth Josefina Rodríguez Zuleta	Profesional Especializado- Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Ángela María Betin García	Coordinadora – Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Gilberto Antonio Ramos	Jefe Oficina Jurídica	
Revisó	Natalia Torres Garzón	Contratista Secretaría General	
Revisó	Juan Fernando Acosta Mirkow	Secretario General	
Expediente	20242020123981		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma de la Directora General del IDEAM.			

Código: A-GD F031 – V5 - 02/07/2024