

### Objetivo.

Apropiar, regular y promover la desconexión laboral de los servidores de planta de la Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, 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, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022.

### Alcance.

La política de desconexión laboral aplica para todos los servidores de planta de la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA.

### Principios.

El principio superior que orienta esta política es la definida en el artículo 2 de la 2191 de 2022, *“El derecho a la desconexión laboral estará orientado 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 para las finalidades de esta ley.”*

En este sentido, la empresa define soportar esta política en los principios de **entornos saludables de trabajo** y **garantía del descanso**, con el fin de fomentar el buen desempeño del personal al interior de la Entidad y el fortalecimiento de su vida familiar y social.

Es así como describimos cada uno de los principios que contribuyen en la implementación de esta política:

**Entornos saludables de trabajo:** La empresa adopta la definición de la Organización Mundial de la Salud, la cual indica que *“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”*

**Descanso:** El descanso es un estado de actividad mental y física reducido, que hace que el sujeto este en quietud, reposo o pausa en el trabajo y que posteriormente este preparado para continuar con las actividades cotidianas. El descanso igualmente repercute directamente sobre el bienestar de la persona.

### Marco Normativo.

NORMA	FECHA DE PUBLICACION	DESCRIPCION
Ley 2191 de 2022	Enero 6 del 2022	"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral”.

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Decreto 1072 de 2015	Mayo 26 del 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
Decreto 1083 de 2015	Mayo 26 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
Ley 1010 de 2006	Enero 23 de 2006	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
Ley 6 de 1945	Febrero 19 de 2023	“Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”

### Disposiciones Generales.

La Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, garantiza fomenta, favorece el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, en beneficio del desarrollo personal, profesional, social y familiar de los servidores que allí trabajan.

En cumplimiento de lo anterior,

- a. La empresa garantizará el derecho realizando las modificaciones y ajustes a los lineamientos organizacionales, implementando las siguientes acciones:
  - Formación y socialización de la política a los líderes de la empresa
  - Establecimiento de turnos de trabajo para dar cobertura a las operaciones de la empresa sin incurrir en incumplimiento de la política
  - Seguimiento a las programaciones de comisiones de viaje y la debida garantía de compensación del descanso que se derive de la misma
  - Estrategias de sensibilización y apropiación en todos los niveles de la empresa
- b. La empresa define que el mecanismo mediante el cual los Servidores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, está asociado al procedimiento de queja del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa VIVA, garantizará el debido proceso y propiciará los mecanismos

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

alternativos de solución de conflictos, y verificará el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta

- c. La empresa realizará acciones de fortalecimiento en las cuales, el primer garante de la aplicación de esta política, sean los líderes de acuerdo con la estructura jerárquica de la empresa, a través de los seguimientos y comités que se llevan a cabo en sus equipos de trabajo.
- d. La empresa define los mecanismos para asegurar y ejercer el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

**Excepciones:** De acuerdo con el artículo 6 de la ley 2191 DE 2022, se plantean las siguientes excepciones:

- Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Son ellos:

EMPLEOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
GERENTE GENERAL	Directivo	050	3
DIRECTOR(A) ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Directivo	009	2
DIRECTOR(A) CONTROL INTERNO	Directivo	009	2
DIRECTOR(A) CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Directivo	009	2
DIRECTOR(A) DE PLANEACIÓN	Directivo	009	2
DIRECTOR(A) DE PROYECTOS	Directivo	009	2
DIRECTOR(A) DE VIVIENDA Y HÁBITAT	Directivo	009	2
DIRECTOR(A) JURÍDICA	Directivo	009	2
JEFE DE NEGOCIOS	Directivo	006	1
JEFE DE COMUNICACIONES	Directivo	006	1
JEFE DE TALENTO HUMANO	Directivo	006	1
JEFE DE TITULACIÓN Y LEGALIZACIÓN	Directivo	006	1

- 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.

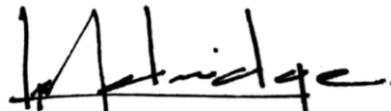
## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Para tal fin, la política responde a los siguientes compromisos:

- Establecer los mecanismos mediante los cuales se asegure y se ejerza el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
- Integrar, adoptar y publicar la política y acuerdos que fomentan la desconexión laboral, en coherencia con la política del SG-SST.
- La jefatura de Talento humano, el proceso de seguridad y salud en el trabajo, y con apoyo del Comité de Convivencia Laboral, se validará periódicamente las medidas que favorezcan el bien común y el objeto de la desconexión laboral que se establece en esta política.

**Vigencia.** Rige a partir de la publicación.

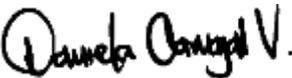
**Responsables.** Todos los servidores públicos.



**LUIS ROBERTO DURÁN DUQUE**  
Gerente General

Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA

**Control de documentos.**

Elaboró	Revisó	Aprobó
 Daniela Carvajal Villada Profesional universitaria SST	 Melissa Maria Mejía Román Apoyo jurídico   Luis Fernando Quiros Henao Director Jurídico	 Constanza Díaz Granados Jefe de Talento Humano