



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
MIGRACIÓN COLOMBIA

RESOLUCIÓN No 3353 DE 2024

( 18 SEP 2024 )

*"Por la cual se reglamenta el Derecho a la desconexión laboral en la Unidad  
Administrativa Especial Migración Colombia "*

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN  
COLOMBIA**, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las que le  
confiere los numerales 23 y 24 del artículo 10 del Decreto 4062 del 31 de octubre de 2011,  
demás normas concordantes y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 2191 del 06 de enero de 2022, *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral"*, establece en el artículo 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."*

Que la Política Institucional de Desconexión Laboral busca definir la forma en que se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la cual está alineada con el compromiso de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, para que exista un balance entre la vida laboral, personal y familiar de todos los servidores públicos.

Que el legislador fue enfático en establecer que la vulneración al derecho de desconexión laboral podrá constituir conductas de acoso laboral de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, siempre y cuando tal conducta reúna las características de ser persistente y demostrable.

Que la Dirección General de la Unidad Administrativa Migración Colombia entiende la importancia de mantener un equilibrio saludable entre el tiempo dedicado al cumplimiento de las funciones laborales y la vida personal y familiar.

Que la alta dirección de la entidad, entiende igualmente que la eficiencia y productividad son más altas cuando las personas pueden desprenderse completamente de sus actividades laborales durante ciertos espacios de tiempo y concentrarse en su vida fuera del trabajo.

Que la Corte Constitucional de la República de Colombia, mediante Sentencia C-331 del 29 de agosto de 2023, declaro 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*

Continuación de la Resolución "Por la cual se reglamenta el Derecho a la desconexión laboral en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia "

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, con el fin de garantizar el derecho de desconexión laboral, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, por ser un organismo Civil de Seguridad que ejerce las funciones de autoridad de vigilancia, control migratorio y extranjería del estado colombiano, organizará las actividades misionales y de apoyo, dentro de la jornada laboral autorizadas, salvo casos excepcionales justificados que se presenten en cumplimiento de la misionalidad.

Que la Política de Desconexión Laboral que adopta la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia busca establecer los mecanismos mediante los cuales se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones; garantizar los mecanismos y medios para que los servidores públicos, puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho por parte de funcionarios de la entidad; propiciar la presentación y trámite a las quejas, garantizando el debido proceso, así como los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Que, en sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizada el 31 de julio de 2024, se aprobó la Política Institucional de Desconexión Laboral, que fue revisada previamente por las áreas de la entidad.

Que la Entidad suscribió con las Organizaciones Sindicales el acuerdo singular 36 del 2023 que señala: "La UAEMC dentro de los noventa (90) días siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo, se compromete a expedir la Política de Desconexión Laboral en los términos previstos en las normas que regulan la materia".

Que la política aprobada en Comité Institucional de Gestión y Desempeño y que se adopta mediante esta resolución, se integrará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la cadena de valor de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia por la cual se desarrolla el modelo de gestión por procesos.

En mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR** la Política Institucional de Desconexión Laboral de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, la cual se encuentra anexa a la presente Resolución y hace parte integral de esta:

*"La Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia, garantiza el efectivo cumplimiento de la Ley 2191 del 2022, Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral, siendo este un compromiso, con el bienestar de los(las) servidores(as) públicos(as), estableciendo medidas que permitirán disfrutar del derecho al descanso, preservando su intimidad personal y familiar, con independencia de la jornada laboral que tengan establecida, y cuyo propósito es promover un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral".*

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Reglamentar la Política Institucional de Desconexión Laboral en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, acorde con lo establecido en la ley 2191 del 2022, siendo este un compromiso, con el bienestar de los(las) servidores(as) públicos(as),

Continuación de la Resolución "Por la cual se reglamenta el Derecho a la desconexión laboral en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia "

estableciendo medidas, que permitirán disfrutar del derecho al descanso, preservando su intimidad personal y familiar, con independencia de la jornada laboral habitual, y cuyo propósito es promover un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral.

**ARTÍCULO TERCERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN.** La política aplica a todos los los(las) servidores(as) públicos(as) de la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia independientemente de la modalidad de trabajo a la cual se encuentren sujetos(as).

**ARTÍCULO CUARTO: IMPLEMENTACIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL.** La metodología para una adecuada implementación de la política de desconexión laboral en la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia, se encuentra definida en el proceso Gestión Talento Humano, Política ETHPI.04, la cual hace parte del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO QUINTO: VIGENCIA.** La presente rige a partir de su publicación en el mapa de procesos y en la página web de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 18 SEP 2024

  
CARLOS FERNANDO GARCÍA MANOSALVA  
DIRECTOR GENERAL

Nombre		Firma
Aprobó	Rigoberto Niño Corredor – Secretario General	
	Rosa María Martínez González - Subdirectora de Talento Humano	
Revisó	Martha Hernández Arango – Subdirectora de Control Migratorio	
	Margarita María Bautista Ramírez – Subdirectora de Extranjería	
	Camilo Eduardo Romero Velásquez – Subdirector Verificación Migratoria	
	Andrea Pérez Arismendi – Subdirectora Administrativa y Financiera	
	Rosa María Martínez González - Subdirectora de Talento Humano	
	Carlos Julio Ávila Coronel – Jefe Oficina Asesora Jurídica	
	Leonardo Carvajal Hernández – Jefe Oficina Asesora de Planeación	
	Diego Emilio Ojeda Moncayo – Jefe Oficina de Tecnología de la Información	
	Susan Pérez Barajas – Jefe Oficina de Comunicaciones	
	Julián David Peña Martínez – Asesor Despacho del Director General	
	L.J. Camilo Andrés García Gil – Asesor Dirección General	
	Elsa Piedad Morales Bernal – Asesora Dirección General	
Proyectó	Carlos Vladimir Cobo Ramírez – Asesor Secretario General	
	Lorena Campos - Profesional Especializada, Subdirección de Talento Humano	

Los arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustados a las normas y disposiciones legales vigentes, y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma.

8/3/2024