



POLITICA PARA LA DESCONEXIÓN LABORAL EN EL IPSE.

1. OBJETIVO.

El IPSE como empleador está comprometido con la planeación, el seguimiento y el control del bienestar físico y mental de sus servidores públicos por tal motivo las disposiciones contenidas en esta política irán encaminadas a establecer medidas que garanticen que los servidores públicos del IPSE puedan disfrutar de forma efectiva de su derecho al goce de la desconexión laboral y adopta una política donde se regula y se promueven medidas relacionadas.

2. NORMATIVIDAD.

- Ley 1010 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 2209 “por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
- Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023.
- Ley 2191 del 6 de enero de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral” Según lo estipulado, el derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

Aplica para todos los Servidores Públicos del IPSE.

- El artículo 3 de la Ley 2191 de 2022, define la desconexión laboral 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.”

3. MEDIDAS ADOPTADAS PARA LOS TEMAS RELACIONADOS CON EL IPSE FRENTE A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

3.1. Concepto de Desconexión.

Los cambios tecnológicos han producido modificaciones en el ámbito de las relaciones laborales, los ordenadores, teléfonos móviles, tabletas, etc. forman parte de nuestra vida laboral e inciden en las relaciones laborales entre las entidades y las personas trabajadoras.



Si no se utilizan de un modo adecuado, puede llegar a ocasionar problemas en la salud de los servidores públicos (fatiga informática, fatiga mental, síndrome de burnout, estrés etc.).

Por ello, es importante la implantación de una adecuada gestión de todos estos elementos que irrumpen en las relaciones laborales, en este contexto, el derecho a la desconexión laboral surge de la necesidad de establecer unos límites a la jornada laboral y a las obligaciones de los servidores públicos, con la finalidad de permitir un descanso que no sea afectado por temas laborales.

Esta política garantiza a los servidores públicos el derecho a la desconexión laboral a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente instaurado en el Instituto, el respeto a su tiempo de descanso, permisos o vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar, independientemente si desarrollan parcial o totalmente su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia, más conocido como “modalidad no presencial”.

Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos del Instituto siendo así mismo responsabilidad de todos los empleados que se pueda llevar a cabo, por lo que resulta especialmente relevante el papel del personal directivo, así como de los mandos intermedios en aras de que pueda darse cumplimiento a esta política.

3.2. Derecho a la Desconexión Digital.

El derecho de los servidores a no atender dispositivos digitales, y a no leer ni responder a ninguna comunicación, fuera de la jornada laboral, ya sea mediante teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Hangouts, etc.), o cualquier otra herramienta digital que interrumpa su derecho al descanso, así como a no atender temas laborales o profesionales fuera de su horario de trabajo establecido.

La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, que sean de carácter presencial o virtual, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo u horario habitual, no pudiendo extenderse la duración de estas más allá de la finalización de la jornada de trabajo u horario habitual, respetando los tiempos de descanso, los fines de semana y/o las festividades oficiales a nivel local, regional y nacional.

Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones de trabajo finalizada la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido en la entidad, salvo causas donde la necesidad del servicio lo requiera.

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, es necesario evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, etc., fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

Los servidores públicos del IPSE no podrán ser sancionados por no haber estado conectados y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante



los días de vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley.

3.3. Intervención del IPSE.

Se adoptarán las siguientes medidas en aras de regular en el IPSE el derecho a la desconexión laboral de todos los servidores públicos del Instituto.

Esta política interna va dirigida a todos los servidores públicos del IPSE, en la que se definen las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión laboral y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre la forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), la promoción de un uso razonable de las herramientas tecnológicas y la prevención del riesgo de fatiga informática.

Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones, los servidores públicos tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal que se realice fuera de su horario de trabajo, salvo que se trate de una causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Se recuerda que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2191 de 2022, 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, pero en ningún caso será considerado como acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

El Comité de Convivencia Laboral siendo un órgano imparcial abocado a seguimiento, respuesta y control, en situaciones donde no se respete el derecho a la desconexión laboral, realizará su intervención mediante un análisis de la situación 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, dando respuesta según lo establecido por la Normatividad Colombiana vigente.

El IPSE establece un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho solicitando en la oficina de SG-SST & BS el formato de "DENUNCIA FORMAL ESCRITA POR LA VULNERACION DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.", a nombre propio o de manera anónima, el anonimato de la queja se mantendrá hasta el momento en que se entregue la respuesta por parte del comité de convivencia laboral, realizando la divulgación de la información mediante capacitaciones y piezas comunicativas dando resultados, teniendo en cuenta el debido proceso.

Así mismo, y en el caso de detectarse prácticas o comportamientos contrarios a la política por parte de los servidores públicos, los mismos podrán ser puestos de manifiesto al SG-SST&BS para su conocimiento, y en su caso, adoptar las medidas oportunas que garanticen el cumplimiento de la política.



Se hará un seguimiento especialmente por parte del SG-SST&BS de aquellas medidas enfocadas al derecho de los servidores a no responder a una comunicación realizada por cualquier medio fuera de su horario de trabajo y a que no se tomen represalias por parte de la entidad en contra de los servidores públicos que no contesten a estas comunicaciones.

3.4. Servidores Públicos en Modalidad no Presencial Total o Parcial.

Dada la especial singularidad de los servidores públicos en modalidad de trabajo no presencial total o parcial, el IPSE garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a los servidores que realicen su jornada de forma presencial como a la realización total o parcial del trabajo en casa.

3.5. Uso de Herramientas Tecnológicas.

Los servidores públicos deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas (teléfono móvil, tableta, computador, ordenador y etc.), puestas a su disposición, evitando en lo posible su utilización fuera del horario laboral, los sistemas y equipos informáticos del Instituto, son de uso exclusivamente laboral.

4. SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DE LA POLÍTICA.

Los servidores públicos tienen derecho a no atender las comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo causa de fuerza mayor o por circunstancias excepcionales que puedan ser perjudiciales para la entidad o que se requiera para garantizar la continuidad del servicio.

Los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o manejo, aquellos servidores públicos que ostenten puestos que supongan tener un equipo de personas a su cargo (Coordinador de Grupo), deben cumplir especialmente las medidas y estrategias de desconexión laboral, al tener una posición de referencia respecto a los equipos que coordinan.

En el caso de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con el IPSE, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación del IPSE, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

5. SANCIONES APLICABLES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.

Cuando las circunstancias no requieran la intervención del Unidad de Control Interno Disciplinario, en el IPSE aplicarán medidas de seguimiento y control según el asunto en particular, teniendo en cuenta el marco legal en el que opera, 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.

6. PRUEBAS VÁLIDAS PARA DEMOSTRAR.

El servidor público que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso, podrá poner dicha situación en conocimiento al Comité de Convivencia Laboral y este lo revisará y si es necesario lo trasladará al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley, así como también anexar prueba sumaria de los mismos como correos electrónicos, chats y registros de llamadas que deben ser presentadas al momento de instaurar la queja.

7. DIVULGACIÓN.

El IPSE realiza a través de los medios virtuales y nuevas tecnologías, acciones pedagógicas, encuentros de sensibilización y formación con los servidores públicos del Instituto para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro de la presente política, acorde a lo anterior, el IPSE como empleador garantiza el adecuado manejo, control y promoción del bienestar físico y mental de sus servidores públicos, publicando la política para la desconexión laboral, realizando capacitaciones y piezas comunicativas para la contextualización de los temas relacionados con la desconexión laboral y estableciendo lineamientos para la presentación de una queja o situación relacionada.

JOSE DAVID INSUASTI AVENDAÑO.
Director General.

Vo. Bo: **Ilia Marina Obando de Torres.** - Secretaria General.
Revisó y aprobó: **Nohora Pedraza Rozo.** - Coordinadora Seguridad Salud en el Trabajo y BSA
Revisión Jurídica: **Juliana Carolina Pérez Castro.** - Jefe oficina Jurídica
Revisó: **Teresa Lasso.** - Profesional de apoyo del SGSST&BS.
Revisó: **Leidy Yazmin Pardo Reyes.** - Abogada de apoyo de la Secretaría General.
Revisó: **Valeria Alejandra Guillén Corchuelo.** - Abogada contratista UCID
Proyecto: **Juan David Burgos García.** -Tecnólogo - Secretario ejecutivo del SGSST&BS.