



Entidad de Gestión Administrativa y Técnica  
Gestión - Transparencia - Progreso

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

CÓDIGO: PRTH-PL-49

VIGENTE DESDE: 21-07/2022

VERSIÓN: 1

### INTRODUCCIÓN

La presente política está definida conforme a la normatividad que regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley, las acciones encaminadas por la EGAT pretenden promover el equilibrio entre el horario establecido por la entidad para el desarrollo de todas las funciones propias del cumplimiento del objeto y el deleite efectivo de los tiempos para la vida personal, familiar y de descanso lo cual constituye la calidad de vida

#### 1. Objetivos

##### 1.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores e incluso contratistas, aun cuando estos últimos no cumplen horario. Lograr la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación.

##### 1.2. Objetivos Específicos

- Indicará la forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Establecerá el procedimiento que determine los mecanismos y medios, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así mismo definirá el trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso e incluyendo los mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.
- Diseñar e implementar un programa de monitorización de cumplimiento de la política, mediante la recolección de información de entrega de tareas en forma oportuna con enfoque a la disminución de riesgo jurídico.

#### 2. Alcance.

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con EGAT, también incluye aquellos trabajadores que desarrollan el objeto a través de contrato de prestación de servicios ya sea de manera remota, desde casa, mediante teletrabajo u otras modalidades de trabajo concedida, condigo sustantivo del trabajo.

### 3. Definiciones.

**Desconexión laboral:** Entiéndase 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. Artículo 3 ley 2191 de 2022.

**Trabajador:** persona que realiza una labor a cambio de un salario.

**Calidad de vida:** Es un concepto de amplio alcance conjunto de situaciones que permiten garantizar la salud física de la persona, su estado fisiológico, el nivel de independencia, sus relaciones sociales y la relación que tiene con su entorno."

**Calidad:** Grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos establecidos.

**Derecho:** son todos los mecanismos legales que protegen las libertades y garantías de los individuos.

**Deberes:** son las obligaciones que las personas deben cumplir en el ejercicio de sus derechos.

**Vacaciones:** Las vacaciones laborales son el derecho que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año, de disfrutar de un tiempo de descanso que debe ser remunerado y pagado por el empleador.

**Fuerza mayor o caso fortuito:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil, se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, los actos de autoridad ejercidos por funcionarios públicos, etc.

**Disponibilidad:** ocurre cuando el trabajador no labora, pero está sujeto a que en cualquier momento deba hacerlo, según los requerimientos del empleador.

**Gestión:** Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

**Eficacia:** Grado en que los recursos se unen para lograr los resultados deseados de forma más rentable, con un mínimo de desperdicio, retrabajo y esfuerzo. Es una dimensión de la calidad.

**Eficiencia:** La relación que existe entre el producto (en término de bienes, servicios u otros resultados) y los recursos empleados en su producción.

**Organización:** Persona o grupo de personas que tiene sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para lograr sus objetivos.

**Horario de trabajo:** La jornada de trabajo, jornada laboral o tiempo de trabajo, hace referencia al número de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o día. Puede referirse también al cómputo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado. La jornada de trabajo se debe diferenciar del "horario de trabajo".

**Trabajador:** Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

**Contratista:** Que por contrata ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno, una corporación o un particular.

#### 4. Principios

La política de desconexión laboral obedecerá a los principios y valores de la EGAT.

##### Principios (DECITA):

**Decisiones colegiadas:** Contamos con una cultura participativa, favorecemos siempre los análisis y definiciones en instancias colectivas.

**Excelencia:** Fomentamos la eficiencia y eficacia en la gestión para obtener los mejores resultados.

**Calidad:** Percibimos las necesidades de nuestros grupos de interés para satisfacerlos al máximo y cumplir siempre los requisitos establecidos.

**Independencia:** Somos autónomos en el ejercicio de nuestras funciones y competencias.

**Transparencia:** Actuamos de forma clara y visible para todos los grupos de interés del sistema de salud y la sociedad.

**Auto sostenibilidad:** Nuestro funcionamiento se financiará con los ingresos que perciba por las labores desarrolladas.

##### Valores

**Compromiso:** Disponemos del equipo humano con sentido de pertenencia hacia la entidad para comprender las necesidades de los grupos de valor y aliados estratégicos para lograr un impacto positivo.

**Honestidad:** Actuamos con verdad y justicia, bajo una conducta recta, cumpliendo con nuestro principio de transparencia.

**Respeto:** Funcionamos bajo el paradigma del trato digno a todas las personas

**Integridad:** Actuamos en todo nuestro quehacer con apego a nuestros principios y valores.

**Diligencia:** Trabajamos con empeño, dedicación y eficiencia para la implementación de las mejores prácticas en procesos no misionales y de abastecimiento.

**Adaptabilidad:** Hacemos frente a los cambios de nuestro entorno o situaciones adversas. Contamos con capacidad de reacción y respuesta a los desafíos y las exigencias que se presenten.

**Justicia:** Fomentamos una cultura de equidad e igualdad de oportunidades para todos como contribución al mejoramiento social.

#### 5. Normatividad aplicable.

- **LEY 2191 DE 2022: 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.*
- **ARTÍCULO 5°.** *Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza*

*pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, (...) PL-GH-JD-001 V1 13 DE ABRIL DE 2022*

• **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA: Artículo 53.** *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. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.*

- *Ley 1010 de 2006 Ley de acoso laboral*
- *Ley 2191 de 2022 ARTÍCULO 6°. Excepciones. No estarán sujetos á lo dispuesto en esta ley: 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, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro; 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 (Negrilla y Subrayado fuera de texto).*

### **6. Declaración de la política.**

La **Entidad de Gestión Administrativa y Técnica - EGAT**, a través de la Gerencia se compromete con; El reconocimiento del derecho y garantía a la desconexión laboral que tienen los trabajadores y el personal que realiza actividades en cumplimiento del objeto. Que al finalizar la jornada definida no se deberán formular órdenes u otros requerimientos para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral. De este modo, salvo que sea una situación excepcional o de fuerza mayor mediante la cual se vea comprometido el correcto funcionamiento de la entidad o la prestación del servicio o ponga en riesgo el funcionamiento de las entidades que contratan los servicios de la EGAT y sea necesario ponerse en contacto con el respectivo personal a cargo, no será interrumpido el tiempo libre para responder, leer,



Entidad de Gestión Administrativa y Técnica  
Gestión - Transparencia - Progreso

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

CÓDIGO: PRT-PL-49

VIGENTE DESDE: 21-07/2022

VERSIÓN: 1

o tramitar cualquier tipo de comunicación o solicitud que le sea remitida mediante correo electrónico, llamada telefónica, WhatsApp o algún otro medio tecnológico. ten

### 7. Lineamientos de la política.

- Evitar programar reuniones, sin importar cual sea su modalidad (presencial o video llamada) fuera de la jornada y horario de trabajo para aquellos trabajadores que no clasifiquen en empleados de manejo y confianza.
- En los casos en que por fuerza mayor sea necesario requerir al trabajador que ya haya finalizado su jornada de trabajo o se encuentre en un periodo de descanso se utilizará como herramienta la llamada telefónica o contacto por APP de mensajería celular.
- Atendiendo a lo establecido en el artículo 6 de la ley 2191 de 2022, quedan exceptuados del derecho a la desconexión laboral aquellos cargos de dirección, confianza y manejo. Así como también aquellas labores que deban ser ejecutadas en tiempo extra o de reposición, previamente autorizadas, con la finalidad de evitar perjuicios frente a la entidad,
- Se deberá realizar acciones de capacitación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas de la EGAT.
- Se deberá publicar en página web institucional la presente política.
- Plantear los indicadores necesarios con fin y determinar acciones y de ser necesario planes de mejora para lograr un porcentaje satisfactorio de clima laboral.
- Realizar comunicaciones y capacitaciones periódicas para la divulgación y actualización de esta política.
- En el documento El personal podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita enviada a través del formulario interno dispuesto en la página web institucional el cual se encuentra asociado a quien ejerza la responsabilidad de secretario del comité de convivencia. En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.
- El cumplimiento estricto de lo aquí establecido es responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores y colaboradores y es responsabilidad de la Gerencia supervisar su cumplimiento

### 8. Seguimiento y Evaluación.

Con el objetivo de monitorear el grado de cumplimiento de los objetivos de la política de desconexión laboral, se establece el siguiente indicador:

#### **8.1. Indicador de conocimiento de la política.**

- Numero de situaciones denunciadas en las que se vulnera la política en un año.



Entidad de Gestión Administrativa y Técnica  
Gestión - Transparencia - Progreso

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

CÓDIGO: PRTH-PL-49

VIGENTE DESDE: 21-07/2022

VERSIÓN: 1

### 9. Documentos relacionados.

Estatutos

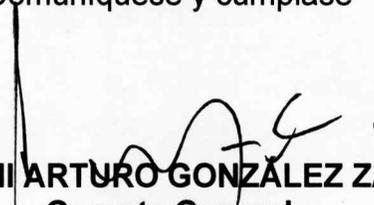
Código de Ética y Buen Gobierno

Políticas organizacionales

Reglamento interno de trabajo

Se suscribe a los 21 días del mes de julio de 2022

Comuníquese y cúmplase

  
**GIOVANNI ARTURO GONZÁLEZ ZAPATA**  
Gerente General

Elaboro: Ma Piedad Astudillo Valverde – Directora de Desarrollo Administrativo  
Revisó: Dunia Semmir Montañez Jiménez- Directora Jurídica (E)

### 10 CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACION
1	21/07/2022	Creación del documento