

| | | | |
|---|---|----------------|-----------------|
|  HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E. NIT 891.380.103-2 | MACROPROCESO: Estratégico PROCESO: Gestión Estratégica y Gerencial | CODIGO | GE-FO-001 |
| | | VERSION | 000 |
| | FORMATO RESOLUCION | FECHA | Mayo 15 de 2012 |
| | | PAGINA | Página 1 de 4 |

RESOLUCION No. 116
02 de octubre de 2025

**POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE DESCONEXION LABORAL DEL
HOSPITAL SAN RAFAEL ESE DE EL CERRITO (Valle del Cauca)**

La Gerente de la ESE Hospital San Rafael del Municipio de EL Cerrito Valle, en uso de sus atribuciones legales, los estatutos internos de la ESE, y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO:

- Que el Decreto 400 del 13 de abril de 2021 "Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de 'la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos" señaló en su artículo 2.2.1.3.3: "ARTÍCULO 2.2.1.3.3. Campo de aplicación de la Jornada laboral por el Sistema de Turnos. La jornada laboral por el sistema de turnos que se regula en el presente decreto es aplicable a los empleados públicos que presten sus servicios en las entidades y organismos del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial".
- Que La Ley 2191 del 6 de enero del 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral", estableció los lineamientos tendientes a crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales, 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 en el artículo 3 ibídem, definió la desconexión laboral como: "Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica 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".
- Que en virtud de lo anteriormente expuesto es una necesidad para el Hospital San Rafael E.S.E., de El Cerrito, Valle del Cauca, adoptar la política interna de desconexión laboral, alineándola a la política de gestión del talento humano.

En mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETO. Adoptar la Política de Desconexión Laboral en el Hospital San Rafael ESE, de El Cerrito, Valle del Cauca, 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.

ARTÍCULO SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. Los lineamientos previstos en la presente Política de Desconexión Laboral en el Hospital San Rafael ESE, de El Cerrito, Valle del Cauca, serán aplicables a todos los empleados, siempre que la naturaleza de su empleo no sea de libre nombramiento y remoción o se encuentren dentro de las excepciones previstas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

| | | | |
|---|--|---------|-----------------|
|  HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E. NIT 891.380.103-2 | MACROPROCESO: Estratégico | CODIGO | GE-FO-001 |
| | PROCESO: Gestión Estratégica y Gerencial | VERSION | 000 |
| | FORMATO RESOLUCION | FECHA | Mayo 15 de 2012 |
| | | PAGINA | Página 2 de 4 |

PARÁGRAFO 1. Los(as) servidores(as) públicos(as) que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, así como aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, no serán destinatarios(as) del derecho a la desconexión laboral.

PARÁGRAFO 2. Los(as) Teletrabajadores(as) tendrán igual derecho a la desconexión laboral en los términos dispuestos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: DEFINICIÓN DESCONEXIÓN LABORAL. Para todos los efectos se entenderá como el derecho que tienen todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) del Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca, 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 establecida en Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: ALCANCE. El derecho a la desconexión laboral iniciará una vez finalice la jornada laboral del(la) servidor(a), la cual debe ser conocida por el(la) jefe directo y en esa medida estará obligado a garantizar su respeto y disfrute.

PARÁGRAFO. En la misma fecha que inicia el disfrute de vacaciones, licencias, permisos y/o descanso compensatorio, el(la) servidor(a) tendrá derecho a desconectarse laboralmente para hacer uso efectivo y pleno de su tiempo de descanso.

ARTÍCULO QUINTO: MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y EJERCER EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. Para garantizar el derecho a la desconexión laboral, el Hospital San Rafael ESE, de El Cerrito, Valle del Cauca, adoptará las siguientes medidas:

- a) Los(as) jefes o líderes directos se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos al(la) servidor(a) por fuera de la jornada con el fin de garantizar que pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.
- b) Por regla general las actividades institucionales deberán ser programadas dentro del horario laboral. Así mismo, la organización de eventos no podrá extenderse por fuera de la jornada reglamentaria. En tal caso, quedará a voluntad de cada servidor(a) la permanencia en el mismo.
- c) La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo sean de carácter presencial o virtual, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo.
- d) En periodos de vacaciones, el(la) jefe o líder inmediato deberá asignar los temas prioritarios a otra(s) persona(s) dentro de la dependencia. Los(as) servidores(as) públicos(as) que se encuentren en la situación administrativa mencionada, deberán programar el correo electrónico para que los mensajes electrónicos recibidos sean redirigidos a otros contactos designados dentro de la entidad.

ARTICULO SEXTO: EXCEPCIONES. No se aplicará el derecho de desconexión laboral y el(la) servidor(a) público(a) del Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca, y tendrá el deber de atender el requerimiento cuando:

- Se trate de una situación de fuerza mayor o caso fortuito que requiera el cumplimiento de deberes extra de colaboración.
- Sea necesario para la continuidad del servicio del Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca.
- Se requiera solucionar situaciones difíciles o de urgencia.
- Se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. En caso de recibir una orden o requerimiento fuera de la jornada laboral o durante los tiempos de descanso, que no se encuentre enmarcada dentro de las excepciones, el(la) servidor(a) público(a) podrá

| | | | |
|---|--|--|--|
|  HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E. NIT 891.350.103-2 | MACROPROCESO: Estratégico PROCESO: Gestión Estratégica y Gerencial FORMATO RESOLUCION | CODIGO VERSION FECHA PAGINA | GE-FO-001 000 Mayo 15 de 2012 Página 3 de 4 |
|---|--|--|--|

interponer la queja mediante el procedimiento señalado en el artículo 9º de la presente resolución.

ARTÍCULO SÉPTIMO: USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC). Los(as) servidores(as) públicos(as) de todos los niveles, deberán tener en cuenta lo siguiente:

- a) Los(as) servidores(as) públicos(as) del Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca, tienen derecho a no enviar, revisar o contestar mensajes, llamadas, correos o ejecutar cualquier actividad laboral por fuera de su jornada laboral; salvo que se presente alguna de las excepciones señaladas en el artículo sexto de la presente resolución.
- b) En caso de que algún(a) servidor(a) requiera enviar un correo electrónico o mensaje fuera de la jornada laboral que no tenga carácter prioritario, el remitente entenderá que el mensaje se revisará o contestará dentro de la siguiente jornada laboral; o podrá utilizar la configuración del envío retardado para hacer llegar los mensajes al destinatario dentro de la jornada de trabajo.
- c) Realizar un adecuado uso de los correos institucionales, grupos de trabajo a través de los servicios de mensajería tales como: WhatsApp, Teams, y cualquier otro medio tecnológico y de comunicación dentro de los horarios de trabajo.
- d) En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones, los servidores/as públicos/as no estarán obligados a responder los mensajes remitidos a través de los grupos de comunicaciones en el que se atiendan asuntos laborales, tales como WhatsApp, Teams, o cualquier otro medio de comunicación con el que cuenten.

ARTÍCULO OCTAVO: INCUMPLIMIENTO. 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.

ARTÍCULO NOVENO: TRÁMITE QUEJAS. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral, los(as) servidores(as) públicos(as) del Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca, de todos los niveles, que no sean de libre nombramiento y remoción podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima. La queja podrá realizarse a través de la “Ventanilla Unica” o a través del canal establecido por el Comité de Convivencia Laboral del Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca, El trámite se adelantará según se relacione o no con una conducta que pueda constituirse en acoso laboral.

ARTÍCULO DECIMO: – PROCEDIMIENTO CUANDO LA CONDUCTA NO SE RELACIONE CON ACOSO LABORAL. En el caso que no se tipifique la conducta como acoso laboral de conformidad con las señaladas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, estas serán tramitadas directamente por la Subgerencia Administrativa y Financiera la cual promoverá un espacio de diálogo entre las partes, cumpliendo el siguiente procedimiento:

- a) La Subgerencia Administrativa y Financiera dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja citará al(la) presunto(a) infractor(a) para que rinda su versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.
- b) En caso de considerarse pertinente la participación de testigos, estos deberán citarse para tomar su versión dentro de los mismos diez (10) días señalados en el punto anterior.
- c) Dentro de los diez (10) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del(la) presunto(a) infractor(a), la Subgerencia Administrativa y Financiera analizará las pruebas y determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral.
- d) Si de la información aportada se deduce que las diferencias suscitadas pueden solucionarse o aclararse de manera conjunta por las partes, la Subgerencia Administrativa

| | | | |
|---|--|---------|-----------------|
|  HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E. NIT 891.380.103-2 | MACROPROCESO: Estratégico | CODIGO | GE-FO-001 |
| | PROCESO: Gestión Estratégica y Gerencial | VERSION | 000 |
| | FORMATO RESOLUCION | FECHA | Mayo 15 de 2012 |
| | | PAGINA | Página 4 de 4 |

y Financiera fijará la fecha para un espacio de diálogo, la cual no podrá superar los diez (10) días, comunicando por escrito a las partes intervenientes sobre la fecha, hora, el lugar y el objetivo de la reunión.

e) Llegada la fecha y hora programada para la diligencia, el(la) Subgerente Administrativo y Financiero 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.

f) Del contenido de la sesión se levantará un acta de acuerdo que debe ser firmada por las partes intervenientes.

g) 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, la Subgerencia Administrativa y Financiera planteará acciones y medidas de manera inmediata a efectos de superar la situación con el fin que esas conductas no se repitan.

h) El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses calendario, contados a partir del recibo de la queja.

ARTÍCULO UNDECIMO. – PROCEDIMIENTO CUANDO LA QUEJA SE PRESENTE DE MANERA ANÓNIMA. La queja que se presente de manera anónima contra servidores(as) públicos(as) llevará el siguiente procedimiento:

a) La Subgerencia Administrativa y Financiera examinará dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la queja el caso específico y citará al(la) presunto(a) infractor(a) para que rinda su versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.

b) En caso de considerarse pertinente la participación de testigos, estos deberán citarse para tomar su versión dentro de los mismos diez (10) días señalados en el punto anterior.

c) Dentro de los quince (15) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del(la) presunto(a) infractor(a), la Subgerencia Administrativa y Financiera analizará las pruebas y determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral.

d) En caso de determinarse que existe una conducta que vulnere el derecho de desconexión laboral, se plantearán acciones de manera inmediata por parte de Subgerencia Administrativa y Financiera a efectos de superar la situación y medidas con el fin que esas conductas no se repitan.

e) En caso de que no se evidencie que la conducta implica la afectación del derecho a la desconexión laboral, la Subgerencia Administrativa y Financiera procederá al archivo de la diligencia.

f) En caso de que se manifieste que existe acoso laboral se dará traslado al Comité de Convivencia Laboral para que se adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia del procedimiento adelantado por la Subgerencia Administrativa y Financiera.

g) El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses, contados a partir del recibo de la queja.

ARTÍCULO DUODECIMO. – PROCEDIMIENTO CUANDO LA CONDUCTA SE RELACIONE CON ACOSO LABORAL. En el evento que la queja señale que la vulneración del derecho se encuentra asociado a modalidad de acoso laboral de conformidad con las conductas establecidas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, se dará traslado al Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral recibirá y estudiará de manera confidencial el caso y llevará su trámite de conformidad con su procedimiento.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:

La Subgerencia Administrativa y Financiera realizará procesos de sensibilización y capacitación para la comprensión del derecho de desconexión laboral, el núcleo básico del derecho, los derechos y obligaciones de los(as) servidores/as públicos(as) con relación a las medidas y el marco de garantías y ejecutará las siguientes medidas preventivas:

- Realizar actividades de sensibilización sobre el derecho de desconexión laboral, acoso

| | | | |
|--|--|---------|-----------------|
|  HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E. NIT 891.350.103-2 | MACROPROCESO: Estratégico | CODIGO | GE-FO-001 |
| | PROCESO: Gestión Estratégica y Gerencial | VERSION | 000 |
| | FORMATO RESOLUCION | FECHA | Mayo 15 de 2012 |
| | | PAGINA | Página 5 de 4 |

laboral y sus consecuencias, dirigidos a los(as) servidores/as públicos(as) de la entidad, con el fin de que se respalte la dignidad e integridad de las personas en el trabajo y 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.

- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos y al Comité de Convivencia Laboral, que les permita mediar en situaciones señaladas en la presente resolución.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO. SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA. La Subgerencia Administrativa y Financiera implementará dentro de sus planes de trabajo actividades inherentes al seguimiento y la evaluación al cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO. DIVULGACIÓN. La Subgerencia Administrativa y Financiera incluirá dentro del proceso de inducción de los servidores los temas relacionados con la desconexión laboral, divulgará la Política y velará por su cumplimiento al interior de la Entidad.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO. VIGENCIA. La presente resolución entra en vigencia a partir de la fecha de su expedición y será difundida a todo el personal para su cumplimiento.

14/10/25, 17:06

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en El Cerrito (V), a los dos (02) días del mes de octubre del año dos mil veinticinco (2025).


 CAROLINA CASTRO NARANJO
 Gerente

Rad No. 2025-1314-000259-3

Usuario Radicador: AGRATEROL

Fecha Rad 2025-10-14 17:06

Rad/Dest: SISTEMA DE GESTION DOCU
 Rem/Dest: HOSPITAL SAN RAFAEL ESE EL
 CERRITO

Asunto: RESOLUCION NO. 116 (02 D)
 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E. EL CERRITO