

	POLITICA		PO1-GTH
			Versión 01 Página 1 de 5
	DESCONEXION LABORAL		Fecha Emisión: Mayo de 2023 Fecha Revisión: -- Fecha Actualización: --

1. PROPOSITO DE LA POLITICA

Regular la Desconexión Laboral, con el fin de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores, permitiendo la suspensión efectiva de las actividades y funciones durante periodos determinados.

2. ALCANCE

El alcance aplica a todos los Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

3. DEFINICIONES

- **Desconexión Laboral:** práctica que permite a los empleadores promover en los trabajadores buenos hábitos de descanso, recuperación y uso del tiempo libre. Es una práctica necesaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, lo cual redundará en la recuperación de la energía física y mental para ser productivo, cuidar de sí mismo y cumplir con los diferentes roles en la vida, ya sean laborales o personales.
- **Política:** Directriz emitida por la dirección de la organización sobre lo que hay que hacer para efectuar el control y constituye la base de los procedimientos que se requieren para la implantación de los controles.
- **Jornada laboral:** Es el horario que el funcionario debe cumplir diariamente y que se ha acordado entre las partes.
- **Modalidad presencial:** En esta modalidad, los servidores públicos desarrollan sus funciones de forma presencial en los lugares de trabajo o sedes de la entidad, en su respectivo puesto individual de trabajo o en espacios de trabajo grupales.
- **Servidor Público:** Toda persona miembro de una corporación pública, empleados y trabajadores del Estado, así como de sus entidades descentralizadas.

4. NORMATIVIDAD VIGENTE

- **Ley 2191 de 2022**, “por medio de la cual se regula la desconexión laboral”.
- **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”.

	POLITICA	PO1-GTH	
		Versión 01	Página 2 de 5
	DESCONEXION LABORAL	Fecha Emisión: Mayo de 2023 Fecha Revisión: -- Fecha Actualización: --	

5. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Oficina de Talento Humano velar por el cumplimiento de lo establecido en la presente Política, así como su divulgación.

Es responsabilidad de las diferentes subgerencias, Jefes de Oficinas y líderes Asistenciales en cumplir con lo establecido en la presente política.

6. POLITICA

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., se compromete en facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado a todos los Servidores Públicos y Colaboradores que tienen derecho a la Desconexión Laboral, brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones como un espacio que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con la participación activa y la responsabilidad de todos los trabajadores en el cumplimiento de los acuerdos referentes a metas, productividad, horarios, responsabilidades y el aprovechamiento de los espacios de descanso con Desconexión Laboral, construyendo un entorno laboral de bienestar, productivo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y extralaboral, logrando acuerdos, resolviendo las situaciones de conflicto potencial y manejando apropiadamente las situaciones de posible desacuerdo.

6.1. Garantía de la Desconexión Laboral.

A continuación, se establecen los lineamientos, que garantizan el disfrute de la desconexión laboral, así:

- La desconexión laboral inicia, una vez el Servidor Público o Colaborador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.
- Los Servidores Públicos y Colaboradores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, el Servidor Público o Colaborador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho Urgente, Grave, de Fuerza Mayor o Caso Fortuito, en el cual se requiera de la atención por parte del Servidor Público o Colaborador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Entidad y la calidad del servicio a sus partes interesadas no sea afectado, causando problemas reputacionales irreparables, costos financieros, incumplimiento legal y/o pérdida de clientes.
- Aquellos Servidores Públicos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la Ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.
- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por el empleador.

	POLITICA		PO1-GTH
			Versión 01 Página 3 de 5
	DESCONEXION LABORAL		Fecha Emisión: Mayo de 2023 Fecha Revisión: -- Fecha Actualización: --

6.2. Mecanismos para el Cumplimiento del Derecho a la Desconexión Laboral

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los trabajadores, así:

6.2.1. Quienes se Encuentran Facultados para Presentar Quejas, por Presunta Vulneración al Derecho de Desconexión Laboral

Todos los Servidores Públicos y Colaboradores de la Entidad, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, los cuales podrán acudir a los mecanismos alternativos establecidos en la Ley tal como Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

6.2.2. Cómo se debe Presentar la Queja

La queja debe ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Entidad, esto es, correo electrónico talentohumano@hrob.gov.co, administrativo@hrob.gov.co y al comité de Convivencia Laboral, En el documento se debe narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta.

6.2.3. Trámite que se Surtirá

Una vez se ha recibido la queja, la Jefe de Oficina de Talento Humano junto con el Comité de Convivencia Laboral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, se evalúa los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.

Realizada la valoración de la queja presentada, la Jefe de Oficina de Talento Humano, citará a las partes o les solicita una explicación por escrito de lo sucedido.

Surtido el trámite anterior, la Jefe de la Oficina de Talento Humano y el comité de Convivencia Laboral, emite un concepto al correo electrónico del Servidor Público o Colaborador que interpuso la queja, sobre si los hechos narrados en la queja, constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la Entidad, por parte del Servidor Público o Colaborador.

En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la Ley 1010 de 2006.

	POLITICA		PO1-GTH
			Versión 01 Página 4 de 5
	DESCONEXION LABORAL		Fecha Emisión: Mayo de 2023 Fecha Revisión: -- Fecha Actualización: --

En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá el empleador utilizar cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en el marco normativo laboral.

Cuando el Servidor Público o Colaborador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral. Las objeciones que presente el Servidor Público o Colaborador, en contra de la decisión adoptada por la Jefe de Oficina de Talento Humano, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la Ley 1010 de 2006.

7. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Divulgar a funcionarios Públicos y Colaboradores de la institución la política de Desconexión Laboral que a su vez sensibilice el fortalecimiento del aprovechamiento del tiempo laboral, definición y cumplimiento de acuerdos laborales, planeación de actividades, retroalimentación del rol y las funciones.

8. METAS

- Socializar la Política de desconexión laboral en Inducciones y reintucciones institucionales.

9. EXCLUSIONES

La política de Desconexión laboral cuenta con las siguientes exclusiones de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral y la Ley 2191 de 2022:

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

10. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

	POLITICA		PO1-GTH	
			Versión 01	Página 5 de 5
	DESCONEXION LABORAL		Fecha Emisión: Mayo de 2023 Fecha Revisión: -- Fecha Actualización: --	

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
01	Mayo de 2023	Todo	Mónica María Urquiza Cabrera	Elaboración del documento

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Mónica María Urquiza Cabrera	Jefe Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
REVISÓ	José Luis Quintero Santos	Subgerente Administrativo	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
	Steven Zapata Forero	Jefe Oficina Asesora de Planeación	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
	Paola Andrea García	Jefe Oficina de Calidad	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
APROBÓ	Emilce Arévalo García	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>