

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***"Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería"***

El Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, identificada con el NIT 891.079.999-5, nombrado por el Gobernador de Córdoba mediante Decreto 00227 del 09 de abril de 2024 y posesionado mediante Acta de Posesión de fecha 11 de abril de 2024, en ejercicio de sus facultades legales, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 53 de la Constitución Política, con respecto al ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales y los principios mínimos fundamentales que regulan las relaciones laborales establece:

*"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 (...)*

*La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores"*

Que el artículo 123 ídem, señala que: *"los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; desarrollarán sus funciones de conformidad con lo previsto en la Constitución, la ley y el reglamento"*.

Que el Decreto Ley 1042 de 1978, establece en el artículo 33 la jornada laboral para los empleados públicos en 44 horas semanales, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo y la forma en que debe ser cumplido.

Que el artículo 2.2.1.3.1 y siguientes del Decreto Nacional 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, establece:

*"En las plantas de empleos podrán crearse empleos de tiempo completo, de medio tiempo o de tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio y previo estudio técnico que así lo demuestre."*

**E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería**

**Dirección: Carrera 14 No. 22-200**

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

**esesanjeronimo.gov.co**

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co)

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”***

*Son empleos de tiempo completo los que están sujetos a la jornada máxima laboral establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.*

*Los empleos de medio tiempo son aquellos que tienen una jornada equivalente a la mitad de la jornada laboral semanal establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.*

*Los empleos de tiempo parcial son aquellos que no corresponden a jornadas de tiempo completo o de medio tiempo.” (...)*

Frente al carácter fundamental del derecho al descanso, la Corte Constitucional ha sostenido. (Sentencia C-710 de 1996).

*“Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador.”*

Que mediante la expedición de la Ley 2191 del 6 de enero del 2022, se crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, 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.

Que la citada Ley establece el derecho de los trabajadores a desconectarse una vez termina su jornada de trabajo, y para tal efecto, determina en el Artículo 5° que todas las personas jurídicas, incluyendo las entidades de naturaleza pública deben establecer una reglamentación interna de Desconexión Laboral, en la cual debe determinarse:

*“A. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

esesanjeronimo.gov.co ☎

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co) ☎

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”***

*B. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.*

*C. Un procedimiento interno 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.”*

Que de conformidad con lo establecido en el Parágrafo 2 del Artículo 4 de la mencionada Ley, la inobservancia del derecho a la Desconexión Laboral puede constituirse en una conducta de Acoso Laboral siempre que sea persistente y demostrable en los términos de la Ley 1010 de 2006.

Que el literal j) del artículo 7) de la Ley 1010 de 2006 señala como una de las conductas constitutivas de acoso laboral: *“La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados”.*

Que mediante la expedición de la Ley 2191 del 6 de enero del 2022, se crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, 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.

Que el legislador busca dar por la vía legal un impulso al uso adecuado de las TIC en el entorno laboral, garantizando que exista una línea que separe el tiempo que el trabajador permanece en el trabajo incluido el teletrabajo, de sus espacios de descanso, vacaciones y tiempo personal y familiar. (Exposición de motivos Ley 2191 de 2022).

Que, con el fin de promover un equilibrio entre la jornada laboral y el descanso, y con el propósito de contribuir al desarrollo personal de los servidores públicos de la Entidad en el ámbito social, físico y mental y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 2191 del 6 de enero del 2022, es obligación de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería adoptar y desarrollar una política interna de desconexión laboral.

**E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería**

**Dirección: Carrera 14 No. 22-200**

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

**esesanjeronimo.gov.co**

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co)

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”***

Que el Artículo 6° de la Ley 2191 de 2022 establece las excepciones a la Desconexión Laboral en los siguientes casos: 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; y 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.

Que la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-331 de 2023, con relación a la demanda de constitucionalidad frente al literal a) del Artículo 6° sobre los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, declaró su exequibilidad, indicando que dichos empleos 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 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.

Que en consecuencia y con el objeto de garantizar el derecho a la desconexión laboral a través del goce del tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, es necesario formular una política interna que permita fijar parámetros y realizar acciones en el marco de las relaciones sociales y laborales, así como establecer un procedimiento interno para conocer las quejas que presenten los/as servidores/as públicos/as, resulta entonces pertinente la expedición de la política de Desconexión Laboral de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.

Que, en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: Adopción.** Adoptar la política de Desconexión Laboral al interior de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

**ARTICULO SEGUNDO: Principios orientadores.** La política de desconexión laboral estará orientada entre otros por los siguientes principios: trabajo digno, igualdad de oportunidades, favorabilidad, primacía de la realidad, estabilidad, condición más beneficiosa para el trabajador, irrenunciabilidad y

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

[esesanjeronimo.gov.co](http://esesanjeronimo.gov.co) 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqr@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqr@esesanjeronimo.gov.co) ✉

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”***

mínimo vital, además de los principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo y los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT.

**ARTICULO TERCERO: Objetivos de la política.** La política de desconexión laboral cumplirá con los siguientes objetivos:

- a) Garantizar y materializar el derecho a la desconexión laboral.
- b) Materializar los principios de dignidad humana de los/as servidores/as, al descanso necesario y a la igualdad.
- c) 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.
- d) Fomentar y promover relaciones sociales y laborales armónicas entre los/as servidores/as de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
- e) Establecer procedimientos para que los/as servidores/as públicos/as puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- f) Generar acciones que promuevan la gestión para resolución de conflictos frente a los factores que puedan generar vulneración de derechos de los/as servidores/as públicos/as.

**ARTICULO CUARTO: Ámbito de aplicación.** La presente política aplica a los/as servidores/as públicos/as de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería de los niveles asistencial, técnico y profesional.

**PARÁGRAFO:** Los funcionarios que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, para efectos del presente acto administrativo quienes desempeñen cargos de libre nombramiento y remoción, no estarán sujetos a lo dispuesto en esta resolución. Esto no implica que se debe afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al 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.

**ARTÍCULO QUINTO: MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXION LABORAL AL INTERIOR DE LA ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA.** Para garantizar el derecho a la Desconexión Laboral, la ESE Hospital San Jerónimo de Montería adoptara las siguientes medidas:

- a) 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

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 📞

esesanjeronimo.gov.co 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co) ✉

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”***

reglamentaria. En tal caso, quedará a voluntad de cada funcionario la permanencia en el mismo.

- b) En periodos de vacaciones el/la jefe/a inmediato deberá asignar los temas prioritarios a otra/s persona/s dentro de la dependencia. Los funcionarios 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.
- c) Los funcionarios diferentes cuyas naturalezas de vinculación sea diferente a libre nombramiento y remoción, no estarán obligados a la revisión de los correos institucionales, aplicaciones de mensajería tales como: WhatsApp, Telegram, Teams y las demás plataformas institucionales y demás aplicativos existentes al servicio de la entidad por fuera del horario laboral, establecidos en la presente resolución.

**PARÁGRAFO 1.** Los/as jefes/as de dependencia deberán garantizar la prestación del servicio, por lo que establecerán y verificarán las alternativas correspondientes para evitar la afectación de este.

**PARÁGRAFO 2.** Lo acá reglamentado no tiene efecto sobre las actividades que se desarrollan en el marco del plan anual de capacitación.

**ARTÍCULO SEXTO: USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.** Los funcionarios de todos los niveles deberán tener en cuenta lo siguiente:

- a) No se permite el uso de los correos institucionales, grupos de trabajo a través de los servicios de mensajería tales como: WhatsApp, Telegram, Teams, así como las plataformas institucionales y cualquier otro medio tecnológico y de comunicación fuera de los horarios de trabajo establecidos para los funcionarios.
- b) Utilizar los mecanismos de programación de envío de correos electrónicos, para que los mismos estén dentro de la jornada laboral. En caso de que se remitan por fuera del horario laboral se entenderán recibidos en el inicio del horario laboral hábil inmediatamente siguiente al envío.
- c) En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones, los funcionarios no estarán obligados a responder los mensajes remitidos a través de los grupos de comunicaciones en el que se atiendan asuntos laborales, tales como correos electrónicos, WhatsApp, Telegram, Teams o cualquier otro medio de comunicación con el que cuenten.

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

[esesanjeronimo.gov.co](http://esesanjeronimo.gov.co) 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co) ✉

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”***

**ARTÍCULO SEPTIMO: Presentación de quejas.** Los/as servidores/as públicos/as de los niveles asistencial, técnico y profesional 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 del correo electrónico [comiteconvivencialaboral@esesanjeronimo.gov.co](mailto:comiteconvivencialaboral@esesanjeronimo.gov.co) , o radicarse en la ventanilla única a través del Sistema de Gestión documental, o a los canales establecidos por el Comité de Convivencia Laboral de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.

El trámite se adelantará según se relacione o no con una conducta que pueda constituirse en acoso laboral.

**ARTÍCULO OCTAVO: 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 ESE Hospital San Jerónimo de Montería.

Para tal efecto y en el evento en que se determine/n tanto la/s persona/s a quien/es posiblemente se le/s afectó/aron el derecho de desconexión, así como las que presuntamente realizaron la conducta descrita en la queja, se promoverá un espacio de diálogo entre las partes, el cual será dirigido por el Comité de Convivencia Laboral, cumpliendo el siguiente procedimiento:

- I. El Comité de Convivencia Laboral examinará dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja el caso específico y se citará al/la presunto/a infractor/a para que rinda su versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.
- II. En caso de considerarse pertinente la participación de testigos, estos deberán citarse para tomar su versión dentro de mismos diez (10) días señalados en el punto anterior.
- III. Dentro de los diez (10) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del/la presunto/a infractor/a, el Comité de Convivencia Laboral analizará las piezas del acervo probatorio y se determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral.
- IV. Si de la información aportada se deduce que las diferencias suscitadas pueden solucionarse o aclararse de manera conjunta por las partes, el Comité de Convivencia Laboral fijará la fecha para un espacio de diálogo, la cual no podrá superar los diez (10) días, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, hora, el lugar y el objetivo de la reunión.

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

[esesanjeronimo.gov.co](http://esesanjeronimo.gov.co)

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co)

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”***

- V. Llegada la fecha y hora programada se dará inicio a la diligencia. Se 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.
- VI. Del contenido de la sesión se levantará un acta de acuerdo que debe ser firmada por las partes intervinientes.
- VII. 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, el Comité de Convivencia Laboral planteará acciones y medidas de manera inmediata a efectos de superar la situación con el fin que esas conductas no se repitan.
- VIII. El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses calendario.

**ARTÍCULO NOVENO. 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:

- I. El Comité de Convivencia Laboral 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.
- II. En caso de considerarse pertinente la participación de testigos, estos deberán citarse para tomar su versión dentro de mismos diez (10) días señalados en el punto anterior.
- III. Dentro de los quince (15) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del presunto infractor, el Comité de Convivencia Laboral analizará las piezas del acervo probatorio y se determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral.
- IV. En caso de determinarse que existe una conducta que vulnere el derecho de desconexión laboral, se plantearán acciones de manera inmediata por parte del Comité de Convivencia Laboral a efectos de superar la situación y medidas con el fin que esas conductas no se repitan.
- V. En caso de que no se evidencie que la conducta implica la afectación del derecho a la desconexión laboral el Comité de Convivencia Laboral procederá al archivo de la diligencia.
- VI. En caso de que se manifieste que existe acoso laboral el Comité de Convivencia Laboral realizara el procedimiento correspondiente para estos casos.

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

[esesanjeronimo.gov.co](http://esesanjeronimo.gov.co)

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqr@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqr@esesanjeronimo.gov.co)

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”***

VII. El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses.

**ARTÍCULO DECIMO: 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 2 de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral recibirá y estudiará de manera confidencial el caso.

**ARTÍCULO UNDÉCIMO: Medidas preventivas.** La Oficina de Talento de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería realizará procesos de sensibilización 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 garantía de las mismas.

La Oficina de Talento deberá tener en cuenta lo señalado en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y lo previsto en la Resolución No. 002646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, para lo cual la ejecutará las siguientes medidas preventivas:

- Realizar semestralmente actividades de sensibilización sobre el derecho de desconexión laboral, acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos a los/as servidores/as públicos/as de la entidad, con el fin de que se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo y se rechacen las malas prácticas de acoso 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 a los representantes de los/as servidores/as públicos/as de la entidad que forman parte del Comité de Convivencia Laboral, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- Realizar seguimiento y vigilancia de manera semestral a las conductas que conlleven vulneración al derecho de desconexión laboral y al acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos de la entidad.

**ARTÍCULO DUODÉCIMO:** En la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención de los/as servidores/as públicos/as de los niveles asistencial, técnico y profesional, y que por ser excepcionales y necesarias deben ser atendidas de forma prioritaria y/o inmediata para solucionar situaciones de urgencia y así garantizar la continuidad del servicio, siempre

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 📞

[esesanjeronimo.gov.co](http://esesanjeronimo.gov.co) 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicidades, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co) ✉

**RESOLUCION N° 058**  
(Del 11 de marzo de 2025)

**“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería”**

que no haya otra alternativa viable, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

**ARTÍCULO DECIMOTERCERO: INOBSERVANCIA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** El incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 3 de la presente Política de Desconexión Laboral, podrá constituirse en una conducta de Acoso Laboral en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006. En ningún caso será Acoso Laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

**ARTÍCULO DECIMOCUARTO:** El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición,




Se firma en Montería a los once (11) días del mes marzo de 2025.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**GUILLERMO JOSE HOYOS NADER**

Gerente

E.S.E. Hospital San Jerónimo de Montería

		
Elaboró	Revisó	AUTOBO JEFE OFICINA JURIDICA
Nombre: Yineith Machado Vergara	Nombre: Francisco Franco Esquivia	Nombre: Maria Ferreira Saez
Cargo: Aux Adm De Talento Humano	Cargo: Prof Esp De Talento Humano	Cargo: Jefe oficina de Jurídica

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

esesanjeronimo.gov.co 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co) ✉