

Política de desconexión laboral

Generalidades: DUSAKAWI IPSI, organización dedicada a la prestación de servicios de salud; que busca garantizar el disfrute efectivo de la vida personal y familiar de sus trabajadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

Alcance: dirigido a los trabajadores para que gocen del derecho a la desconexión laboral

Objetivos: Esta política tendrá los siguientes objetivos:

- Los trabajadores, aprendices y practicantes disfrutarán su derecho a desconectarse de su labor, una vez finalizada su jornada laboral, durante sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos.
- El empleador o jefe inmediato se abstendrá de realizar requerimientos directos al empleado, aprendiz o practicante, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, como llamadas, correos, mensajes de texto, plataformas de comunicación y/o chats por fuera de su jornada laboral o cuando se encuentre disfrutando de sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos para garantizar que se pueda disfrutar adecuadamente de aquellos espacios.

Excepciones: el derecho a la desconexión laboral deberá tener en cuenta la naturaleza del cargo que tenga el colaborador, en este sentido, no estarán sujetos a la política de desconexión laboral:

- Los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos colaboradores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

Frente a situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable, se podrá prescindir del derecho a la desconexión laboral que le asiste al colaborador y/o aprendiz.

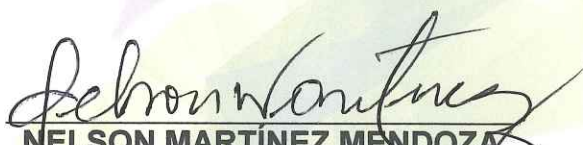
Garantías de cumplimiento: el empleador y/o patrocinador no podrá imponer cláusulas o acuerdos que vayan en contra del objeto de la presente política, la cual quedará plasmada en el Reglamento Interno de Trabajo. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir para los colaboradores una conducta de acoso laboral, siempre que se reúnan las características de ser persistente y demostrable, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

El colaborador podrá remitir al Comité de Convivencia Laboral, mediante el correo **convivencialaboral@ipsdusakawi.com**, las quejas relacionadas con la vulneración de su derecho a la desconexión laboral, allí, recibirá un trato respetuoso, confidencial y reservado, siempre con la intención de encontrar posibles soluciones al conflicto.

El formato para la presentación de la queja como el protocolo, pueden ser consultados en el micrositio de la página **ipsdusakawi.com**.

Publicación: la presente política se publica en medios físicos y digitales para el conocimiento de todas las partes interesadas y será revisada y actualizada anualmente o cuando se presenten cambios significativos en la organización o la legislación aplicable.

Se firma el 15 de junio de 2026.



NELSON MARTÍNEZ MENDOZA
Director / Representante legal



JOSÉ MARÍA MARTÍNEZ MENDOZA
Jefe de Talento Humano