

## Resolución N°

*"Por la cual se establece la Política de Desconexión Laboral en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada"*

### EL SUPERINTENDENTE DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas en la Ley 489 de 1998, el Decreto 2355 de 2006, la Ley 1474 de 2011, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes, y

### CONSIDERANDO

Que la Constitución Política en el artículo 123 estableció: "(...) *Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento*".

Que los artículos 3 y 4 de la Ley 489 de 1998, determinaron que la función administrativa "se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. (...) ", buscando satisfacer "las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política (...)".




Que el Decreto Ley 1042 de 1978, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones" en lo que hace a la jornada laboral de los empleados públicos reza:

**"Artículo 33.** De la Jornada de Trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. (...) Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo".

Que el numeral 3 del artículo 6 del Decreto 2355 de 2006, dispone que corresponde al Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada dirigir, coordinar y controlar las actividades orientadas al cumplimiento de la misión y los objetivos de la Superintendencia.

Que a través de la Resolución Nro. 2024 0026207 del 12 de diciembre de 2024, se determinó el horario laboral para la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, que en su artículo primero indicó: **"ARTÍCULO PRIMERO:** Establecer

Página 1 de 6

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	Alejandra Villabón Aldana contratista 	Gestión de Talento Humano
Revisó y Aprobó	Gladys Montoya Garcia Gilbert Ramirez Tejada  - Coordinador	Gestión de Talento Humano
Aprobó	Marta Cecilia Mengual Quintero - Secretaria General 	Secretaria General
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		
<b>DIRECCIÓN A NOTIFICAR</b>		

## Resolución N°

*"Por la cual se establece la Política de Desconexión Laboral en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada"*

para los servidores públicos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, el horario de trabajo de lunes a viernes, en jornada continua, así: a) De 7:00 a.m. a 4:00 p.m. b) De 8:00 a.m. a 5:00 p.m".

Que la Ley 2191 de 2022<sup>1</sup> regula la desconexión laboral -Ley de Desconexión Laboral- cuyo objeto es "crear, regular y promover 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 Artículo 5° de la mencionada Ley establece: "Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- 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.
- 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 Ley 2191 de 2022, 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 establecidos en la Ley 1010 de 2006.

Que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada promoverá el compromiso con el bienestar mental y psicosocial, así como el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, destacando el derecho al disfrute de su tiempo libre y descanso.

1 Ley 2191 de 2022, Artículo 3- Definición

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	Alejandra Villabón Aldana contratista 	Gestión de Talento Humano
Revisó y Aprobó	Gladys Montoya Garcia Gilbert Ramirez Tejada - <del>Coordinador</del> 	Gestión de Talento Humano
Aprobó	Marta Cecilia Mengual Quintero - Secretaria General 	Secretaria General
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		
<b>DIRECCIÓN A NOTIFICAR</b>		

**Resolución N°**

*"Por la cual se establece la Política de Desconexión Laboral en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada"*

Que con el objeto de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso antes de iniciar y después de terminar la jornada laboral, así como el disfrute de las licencias, permisos y vacaciones, resulta imperativo adoptar una política que reglamente el derecho a la desconexión laboral al interior de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO. Adopción.** Adoptar la Política de Desconexión Laboral para la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, aplicable a todos los servidores públicos vinculados a la entidad, la cual tiene como propósito garantizar el goce efectivo de su tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones.




**ARTÍCULO SEGUNDO. Definición.** Entiéndase por desconexión laboral el derecho que tienen todos los servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta (tecnológica o no), para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios por fuera de su jornada ordinaria legal o convenida, ni durante sus vacaciones, permisos, licencias o descansos y demás situaciones administrativas. Por su parte, la Superintendencia, a través de sus niveles directivos y de coordinación, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos por fuera de la jornada laboral<sup>2</sup>.

**ARTÍCULO TERCERO. Alcance.** La presente política está dirigida a todos los servidores públicos que se encuentran vinculados a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

**ARTÍCULO CUARTO. Excepciones.** De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, no estarán sujetos a las disposiciones normativas de la presente Política de Desconexión Laboral los siguientes servidores públicos:

- a. Quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Quienes, por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente, o aquellos que en virtud de

<sup>2</sup> Ley 2191 de 2022, Artículo 6, Excepciones

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	Alejandra Villabón Aldana contratista 	Gestión de Talento Humano
Revisó y Aprobó	Gladys Montoya Garcia Gilbert Ramirez Tejada  - Coordinador	Gestión de Talento Humano
Aprobó	Marta Cecilia Mengual Quintero - Secretaria General 	Secretaria General
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		
<b>DIRECCIÓN A NOTIFICAR</b>		

## Resolución N°

*"Por la cual se establece la Política de Desconexión Laboral en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada"*




situaciones de fuerza mayor o caso fortuito sean requeridos para cumplir deberes de colaboración en la misionalidad de la Superintendencia, cuando sea estrictamente necesario para dar continuidad al servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre y cuando no exista otra alternativa para subsanar la situación.

**ARTÍCULO QUINTO. Medidas para la protección del derecho.** Con el propósito de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se adoptan los siguientes lineamientos y procedimientos:

- 1- Los mensajes, correos, solicitudes y requerimientos laborales deberán enviarse y gestionarse preferiblemente dentro de la jornada laboral. Cuando, por razones excepcionales, se remitan comunicaciones por fuera del horario, se entenderán recibidas y serán atendidas el día hábil siguiente, dentro de la jornada laboral, sin que ello implique obligación de respuesta inmediata.
- 2- El Superintendente, delegados, jefes, coordinadores y demás líderes se abstendrán de impartir órdenes, asignar tareas o requerir respuestas por fuera de la jornada laboral y horarios establecidos. Solo en situaciones excepcionales de fuerza mayor, caso fortuito o necesidad del servicio debidamente justificada, podrá requerirse el contacto, garantizando siempre el debido respeto al descanso y a la salud mental.
- 3- No será interrumpido el tiempo libre de los servidores públicos en periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones o demás situaciones administrativas, mediante llamadas, mensajes, correo electrónico, mensajería instantánea o cualquier otro medio tecnológico, salvo las excepciones previstas en la Ley y en la presente política.
- 4- Se considera una buena práctica que, cuando un servidor público se encuentre en vacaciones, licencias, permisos o ausencia temporal, programe en su correo institucional un mensaje de respuesta automática indicando su no disponibilidad y, de ser posible, el contacto de la persona que lo reemplaza durante su ausencia.
- 5- Las dependencias deberán procurar la adecuada planificación y asignación de responsabilidades para garantizar la continuidad del servicio sin afectar los tiempos de descanso de los servidores públicos.

**ARTÍCULO SEXTO. Uso de herramientas tecnológicas y de comunicación.** Para garantizar el cumplimiento de esta política, las herramientas tecnológicas

Página 4 de 6

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	Alejandra Villabón Aldana contratista 	Gestión de Talento Humano
Revisó y Aprobó	Gladys Montoya Garcia Gilbert Ramirez Tejada  - Coordinador	Gestión de Talento Humano
Aprobó	Marta Cecilia Mengual Quintero - Secretaria General 	Secretaria General
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		
<b>DIRECCIÓN A NOTIFICAR</b>		

## Resolución N°

"Por la cual se establece la Política de Desconexión Laboral en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada"





asignadas para la ejecución de funciones (computadores, tabletas, teléfonos corporativos) deben usarse prioritariamente dentro del horario laboral, evitando que la prestación del servicio se extienda de manera injustificada o interrumpa el descanso. Los servidores públicos no estarán obligados a revisar correos electrónicos ni atender requerimientos institucionales durante sus periodos formales de ausencia del cargo.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. Procedimiento para la presentación y trámite de quejas.** Los servidores públicos que consideren vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrán presentar queja a nombre propio o de manera anónima, a través de los canales institucionales que disponga la Entidad (radicación en el sistema de correspondencia, canales de Talento Humano, SG-SST o los medios electrónicos oficiales). La queja deberá contener, en lo posible, la descripción de los hechos, fechas, medios utilizados y soportes disponibles. El trámite seguirá el siguiente procedimiento:

- Recepción y confidencialidad:** Talento Humano registrará la queja y garantizará la reserva de la información, evitando cualquier forma de represalia.
- Análisis inicial:** Se verificará si los hechos puestos en conocimiento corresponden a una posible vulneración del derecho a la desconexión laboral y si procede la activación de medidas preventivas inmediatas.
- Gestión y conciliación:** Cuando sea pertinente, se articularán acciones con el Comité de Convivencia Laboral y/o los responsables de riesgo psicosocial del SG-SST, para facilitar espacios de diálogo y conciliación.
- Respuesta:** Se comunicará al solicitante (si aplica) el resultado del trámite y las medidas adoptadas dentro de los quince (15) días hábiles, conforme a los procedimientos internos.
- Remisión a instancias competentes:** Si de los hechos se evidencia presunta falta disciplinaria u otra conducta que deba investigarse, se remitirá a la dependencia competente (por ejemplo, Control Interno Disciplinario), sin perjuicio de las acciones externas que procedan.

**Parágrafo.** Lo anterior se entiende sin perjuicio de la facultad del servidor público de acudir ante los organismos de control competentes, de conformidad con la Ley 2191 de 2022.

Página 5 de 6

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	Alejandra Villabón Aldana contratista 	Gestión de Talento Humano
Revisó y Aprobó	Gladys Montoya Garcia Gilbert Ramirez Tejada  	Gestión de Talento Humano
Aprobó	Marta Cecilia Mengual Quintero - Secretaria General 	Secretaria General
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		
<b>DIRECCIÓN A NOTIFICAR</b>		

**Resolución N°**

*"Por la cual se establece la Política de Desconexión Laboral en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada"*

**ARTÍCULO OCTAVO. Armonización Normativa.** La Política de Desconexión Laboral deberá articularse y armonizarse permanentemente con las demás políticas y dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y los lineamientos que en materia de Función Pública expida el Gobierno Nacional, garantizando la coherencia institucional y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

**ARTÍCULO NOVENO. Vigencia y Derogatorias.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 15 de la Ley 2080 de 2021 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.





**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en la ciudad de Bogotá, D.C., el primer (1) día del mes de junio de 2026.



**LARRY SADIT ÁLVAREZ MORALES**  
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

Página 6 de 6

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	Alejandra Villabón Aldana contratista 	Gestión de Talento Humano
Revisó y Aprobó	Gladys Montoya Garcia Gilbert Ramirez Tejada  - <del>Coordinador</del> 	Gestión de Talento Humano
Aprobó	Marta Cecilia Mengual Quintero - Secretaria General 	Secretaria General
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		
<b>DIRECCIÓN A NOTIFICAR</b>		