



## ACUERDO PCSJA25-12318

17 de julio de 2025

*“Por el cual se adopta la política de desconexión laboral en la Rama Judicial”*

### EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 257 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 85 de la Ley 270 de 1996 modificado por la Ley 2430 de 2024, el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022; de conformidad con lo aprobado en la sesión del 3 de julio de 2025 y,

### CONSIDERANDO

Que con fundamento en lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 257 de la Constitución Política de Colombia y del numeral 1 del artículo 85 de la Ley 270 de 1996 modificado por la Ley 2430 de 2024, le corresponde al Consejo Superior de la Judicatura dictar los reglamentos sobre seguridad y bienestar social de los servidores judiciales.

Que el artículo 53 de la Constitución Política establece los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, entre ellos, la “[...] *garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario*”; así como que “[...] *La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores*”. Por su parte, el artículo 123 ibídem, establece 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 artículo 153 de la Ley 270 de 1996 dispone, entre los deberes de los funcionarios y empleados judiciales, “1. *Respetar, cumplir y, dentro de la órbita de su competencia, hacer cumplir la Constitución, las leyes y los reglamentos [...]*, 8. *Observar estrictamente el horario de trabajo, así como los términos fijados para atender los distintos asuntos y diligencias*”.

Que el derecho al descanso y la jornada laboral tienen su origen en 1919 con la adopción del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, que dispuso, en su artículo segundo y para el sector de la industria, que la duración del trabajo no debe exceder ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, el cual fue ratificado por Colombia mediante la Ley 129 de 1931.

Que en el mismo sentido la OIT adoptó convenios que regulaban el tema como el convenio 30 de 1930, por el cual extiende a otros sectores la norma general de 48 horas regulares laborales semanales, ratificado por Colombia mediante la Ley 23 de 1967; el convenio 47

de 1935 que trata sobre las cuarenta horas semanales, y en 1962 adopta la recomendación 116 sobre la reducción de la duración de la jornada de trabajo.

Que mediante el Decreto 1045 de 1978 se incorporó, para el sector público, el derecho al descanso laboral, así como a las vacaciones, permisos, y licencias; por su parte, el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 determinó la jornada laboral de los empleados públicos.

Que atendiendo lo dispuesto en el artículo 10 del Acuerdo PSAA16-10561 del 17 de agosto de 2016, adicionado por el artículo 2 del Acuerdo PCSJA23-12061 del 26 de abril de 2023, el Consejo Superior de la Judicatura delegó, en los Consejos Seccionales de la Judicatura, la facultad de modificar en los distritos a su cargo el horario de atención al público, teniendo en cuenta lo dispuesto en su párrafo, norma que estableció:

(...)

*"PARAGRAFO: Los Consejos Seccionales de la Judicatura, para efectos de regular los horarios de servicio al público deberán garantizar la jornada mínima de 8 horas, excepcionalmente el horario de atención presencial en la sede judicial al público podrá ser menor por circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito y/o de orden público".*

(...)

Que en materia de desconexión laboral, el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022 establece, como obligación de los empleadores, tanto del sector público como del privado, la adopción de una política de desconexión laboral.

Que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-331 del 19 de agosto de 2023, M.P. Diana Fajardo Rivera, reconoce la desconexión laboral como un derecho de todos los trabajadores, tanto del sector público como privado. En ella dispuso: *"Declarar EXEQUIBLE el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, 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, atendiendo lo definido en la presente decisión".*

En cumplimiento de los lineamientos normativos y en concordancia con lo pactado en el artículo 41 del acuerdo colectivo 2023-2024 suscrito entre el Consejo Superior de la Judicatura y las organizaciones sindicales, la Corporación adopta la política interna de desconexión laboral y digital, comprometida con el bienestar de los servidores judiciales, especialmente en el cuidado de la salud mental.

Que en mérito de lo expuesto,

## ACUERDA:

### Capítulo I

**Artículo 1. Adopción.** Adoptar la Política de Desconexión Laboral para la Rama Judicial, con el fin de promover el derecho a la desconexión laboral de los servidores judiciales, armonizar la vida laboral con el entorno personal y familiar, y propiciar un ambiente laboral que preserve la salud física, mental y emocional de los servidores judiciales.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.** La presente política aplica a todos los servidores judiciales, salvo las excepciones contempladas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

### Capítulo II

**Artículo 3. Lineamientos.** Para el desarrollo de la Política de Desconexión Laboral de la Rama Judicial se establecen los siguientes lineamientos, que buscan equilibrar la vida personal y laboral de los servidores judiciales, promoviendo una cultura organizacional orientada al bienestar, la salud mental y un buen ambiente laboral:

- a) Los requerimientos laborales deberán ser solicitados dentro de los horarios y jornadas laborales establecidas en la Rama Judicial, respetando los periodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos e incapacidades.
- b) Las actividades laborales deberán programarse en los canales oficiales de comunicación durante el horario laboral, sin afectar los períodos de descanso, permisos, vacaciones, licencias o incapacidades.
- c) Los requerimientos realizados fuera del horario laboral, así como aquellos radicados mediante herramientas tecnológicas que impliquen asignación de reparto o recepción de correspondencia, serán considerados recibidos en el siguiente horario hábil laboral, excepto en el caso de hábeas corpus. Para ello, los servidores judiciales configurarán un mensaje informativo en sus correos electrónicos.
- d) Las autoridades nominadoras y jefes de dependencias garantizarán que, durante los periodos de descanso, el servidor judicial no esté obligado a responder los requerimientos laborales, ni a participar en las actividades programadas.
- e) En situaciones administrativas como licencias, permisos, vacaciones, suspensiones o incapacidades, los servidores deberán dejar un mensaje en Outlook, Microsoft Teams u otras aplicaciones institucionales, indicando las fechas de inicio y fin, y el correo electrónico para recibir requerimientos durante su ausencia, verificado por el jefe inmediato.
- f) La instalación de herramientas tecnológicas en dispositivos personales será decisión del servidor judicial. En caso de utilizarlas, deberán configurarse de manera que no interrumpan el tiempo de desconexión laboral ni afecten la adecuada prestación del

servicio. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial proporcionará una guía para desactivar las notificaciones de correos electrónicos.

- g) Los servidores judiciales no estarán obligados a revisar los correos institucionales, plataformas ni aplicativos fuera del horario laboral establecido. Les corresponde administrar el horario de trabajo, dando aplicación a ejercicios de planeación y organización de tareas.
- h) Esta política también será aplicable a los servidores judiciales en la modalidad de teletrabajo.

**Artículo 4. Excepciones.** Se exceptúan del derecho a la desconexión laboral de conformidad con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022:

1. Los funcionarios y empleados judiciales en cargos de dirección, confianza y manejo, cuya naturaleza no esté atada al límite de la jornada laboral, sin que ello afecte el mínimo contenido del derecho fundamental al descanso.
2. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran cumplir deberes adicionales de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Rama Judicial, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

### Capítulo III

**Artículo 5. Sensibilización y capacitación.** En conjunto con la Administradora de Riesgos Laborales, a la que se encuentra afiliada la Rama Judicial y la Unidad de Transformación Digital e Informática, se llevarán a cabo campañas de sensibilización sobre el derecho a la desconexión laboral y el uso de herramientas tecnológicas enfatizando aspectos como el manejo efectivo del horario de trabajo y la optimización del tiempo en el área laboral.

**Parágrafo.** La Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” incorporará, dentro de sus planes de formación, procesos formativos sobre el derecho a la desconexión laboral, promoviendo una cultura del respeto a los períodos de descanso y la adecuada gestión del tiempo laboral.

**Artículo 6. Medidas de prevención:** Los servidores judiciales deberán participar en las actividades, capacitaciones y jornadas pedagógicas relacionadas con esta política, con el fin de contar con la información y las herramientas necesarias para identificar y prevenir riesgos que puedan afectar su derecho a la desconexión laboral.

**Artículo 7. Queja y trámite ante el Comité de Convivencia Laboral.** El servidor judicial que considere que ha sido objeto de una vulneración al derecho de desconexión laboral, de manera recurrente y persistente, podrá presentar la queja correspondiente, ya sea a título propio o de forma anónima a través del correo electrónico de los comités de convivencia laboral de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, el Consejo Superior de la Judicatura, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, las direcciones seccionales de administración judicial o coordinación administrativa, según corresponda.

El Comité de Convivencia Laboral competente procederá a tramitar la queja por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral conforme al procedimiento establecido en el protocolo de prevención, atención y seguimiento al acoso laboral y gestión de quejas, del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y del Medio Ambiente (SIGCMA), o en el documento que lo modifique, actualice o sustituya. Dicho protocolo está disponible en la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace <https://www.ramajudicial.gov.co/web/sistema-integrado-gestion-de-la-calidad-y-el-medio-ambiente/gestion-de-seguridad-y-salud-ocupacional>.

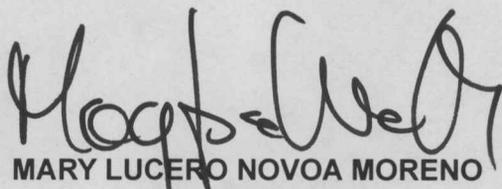
La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, en articulación con la administradora de riesgos laborales incorporará, en los programas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, jornadas de capacitación dirigidas a los Comités de Convivencia Laboral de la Rama Judicial. Estas jornadas abordarán temas relacionados con la Política de Desconexión Laboral, resolución de conflictos, habilidades de concertación y comunicación, entre otros aspectos relevantes para la protección del derecho.

**Artículo 8. Presentación de informes.** Los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial deberán presentar un informe anual al COPASST Nacional sobre las quejas relacionadas con la vulneración del derecho de desconexión laboral y su trámite. Este informe tendrá como finalidad evaluar la aplicación de la política y generar recomendaciones, en caso de considerarse necesario.

**Artículo 9. Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

### PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C, a los diecisiete (17) días del mes de julio del año dos mil veinticinco (2025).

  
MARY LUCERO NOVOA MORENO  
Vicepresidente

DEAJ/PCSJ/LBC/MMBD