

 Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL	Código: POL.03.PO.TH
		Versión: 0.4
		Fecha: 24.02.2026
		Página 1 de 2

POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL

La alta dirección del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga (INVISBU), consciente de su responsabilidad legal y social, establece esta política integral con el fin de proteger la dignidad humana, la honra, la intimidad y el buen nombre de las personas trabajadoras, garantizando un ambiente de trabajo armonioso, seguro y libre de toda forma de hostigamiento.

Esta política se fundamenta en la Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral) y la Ley 2191 de 2022 (Desconexión Laboral) y se aplica a todos los niveles jerárquicos y modalidades de vinculación.

1. Prevención y Sanción del Acoso Laboral

La alta dirección, se compromete a adoptar medidas efectivas para prevenir, corregir y sancionar las conductas tipificadas como acoso laboral en todas sus modalidades: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. La empresa rechaza de manera categórica todo acto de violencia física o moral.

Compromisos de la Entidad:

- Promover un entorno laboral adecuado, seguro y sano, fomentando relaciones de respeto, equidad y comunicación asertiva entre todos los colaboradores.
- Asegurar la conformación y el correcto funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) como la instancia primaria para el trámite de las quejas de acoso, garantizando un proceso confidencial, conciliatorio y efectivo.
- Capacitar periódicamente al personal sobre la Ley 1010 de 2006, las conductas que constituyen acoso y los canales de denuncia.
- Rechazar y sancionar cualquier conducta de acoso laboral, independientemente del rango jerárquico de la víctima o del presunto agresor.
- Destinar los recursos (financieros, humanos y técnicos) necesarios para el cumplimiento y seguimiento de esta política.

2. Derecho a la Desconexión Laboral (Ley 2191 de 2022).

En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, La alta dirección, reconoce y garantiza el derecho de todos sus colaboradores a la desconexión laboral, con el objetivo de asegurar el goce efectivo del tiempo libre, periodos de descanso, licencias y/o vacaciones, permitiendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Definición y Alcance:

Se entiende por Desconexión Laboral el derecho que tiene todo trabajador a no ser contactado por cualquier medio (tecnológico o no) para asuntos laborales fuera de su jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, así como durante sus días de descanso, permisos, licencias o vacaciones.

Garantías de la Desconexión Laboral:

- Prohibición de Comunicación: Se prohíbe a todo el personal establecer o recibir comunicaciones de índole laboral (llamadas, correos electrónicos, mensajes de texto, reuniones virtuales, etc.) fuera del horario de trabajo establecido.

POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL

La alta dirección del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga (INVISBU), consciente de su responsabilidad legal y social, establece esta política integral con el fin de proteger la dignidad humana, la honra, la intimidad y el buen nombre de las personas trabajadoras, garantizando un ambiente de trabajo armonioso, seguro y libre de toda forma de hostigamiento.

Esta política se fundamenta en la Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral) y la Ley 2191 de 2022 (Desconexión Laboral) y se aplica a todos los niveles jerárquicos y modalidades de vinculación.

1. Prevención y Sanción del Acoso Laboral

La alta dirección, se compromete a adoptar medidas efectivas para prevenir, corregir y sancionar las conductas tipificadas como acoso laboral en todas sus modalidades: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. La empresa rechaza de manera categórica todo acto de violencia física o moral.

Compromisos de la Entidad:

- Promover un entorno laboral adecuado, seguro y sano, fomentando relaciones de respeto, equidad y comunicación asertiva entre todos los colaboradores.
- Asegurar la conformación y el correcto funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) como la instancia primaria para el trámite de las quejas de acoso, garantizando un proceso confidencial, conciliatorio y efectivo.
- Capacitar periódicamente al personal sobre la Ley 1010 de 2006, las conductas que constituyen acoso y los canales de denuncia.
- Rechazar y sancionar cualquier conducta de acoso laboral, independientemente del rango jerárquico de la víctima o del presunto agresor.
- Destinar los recursos (financieros, humanos y técnicos) necesarios para el cumplimiento y seguimiento de esta política.

2. Derecho a la Desconexión Laboral (Ley 2191 de 2022).

En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, La alta dirección, reconoce y garantiza el derecho de todos sus colaboradores a la desconexión laboral, con el objetivo de asegurar el goce efectivo del tiempo libre, periodos de descanso, licencias y/o vacaciones, permitiendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Definición y Alcance:

Se entiende por Desconexión Laboral el derecho que tiene todo trabajador a no ser contactado por cualquier medio (tecnológico o no) para asuntos laborales fuera de su jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, así como durante sus días de descanso, permisos, licencias o vacaciones.

Garantías de la Desconexión Laboral:

- Prohibición de Comunicación: Se prohíbe a todo el personal establecer o recibir comunicaciones de índole laboral (llamadas, correos electrónicos, mensajes de texto, reuniones virtuales, etc.) fuera del horario de trabajo establecido.

 Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL	Código: POL.03.PO.TH
		Versión: 0.4
		Fecha: 24.02.2026
		Página 2 de 2

- **Uso de Herramientas:** Se promueve el uso de las herramientas tecnológicas y digitales que permitan programar la recepción de mensajes o correos electrónicos para que lleguen únicamente dentro de la jornada laboral del destinatario.
- **Procedimiento de Queja:** El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá radicar su solicitud ante la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral (CCL), quien le dará el trámite correspondiente conforme al reglamento interno para solucionar los conflictos derivados de esta violación.

Excepciones Legales a la Desconexión Laboral:

De acuerdo con el Artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, el derecho a la desconexión laboral no aplica para:

- El personal que ejerza funciones de dirección, confianza y manejo.
- Trabajadores que, por la naturaleza de su actividad o función, deban tener una disponibilidad permanente.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en las que se requiera la colaboración inmediata del trabajador para garantizar la continuidad del servicio o para solucionar urgencias críticas de la operación, siempre que no exista otra alternativa viable.

La violación o el desconocimiento de esta Política, tanto en su componente de Acoso Laboral como en el de Desconexión Laboral, se consideran una falta grave y será objeto de las acciones disciplinarias correspondientes, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a la legislación laboral colombiana.



SERGIO MAURICIO TELLEZ GAITAN
Director General / Representante Legal INVISBU
Bucaramanga, 23 de febrero de 2026.

Proyecto: Yamile Aparicio Cáceres – CPS 042 

Revisó: Jorge Antonio Cardozo Rubio – subdirector Administrativa y Financiero con Funciones de Talento Humano 

Revisó: Carlos Andrés Hincapié Rueda – Asesor Jurídico 