

## SALA DE GOBIERNO

Bogotá D.C., 01 de septiembre de 2022

### ACUERDO No. 037

#### ***“Por medio del cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la Universidad Católica de Colombia”***

La Sala de Gobierno de la **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**, en sesión del 01 de septiembre de 2022, en uso de las atribuciones Constitucionales, en especial las que le confiere la Ley 30 de 1992 y de las establecidas en el artículo 24 de los Estatutos de la Universidad,

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 69 establece que *“se garantiza la autonomía universitaria”* y que *“las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley”*.
2. Que la Ley 30 de 1992, en sus artículos 28 y 29, establece que el concepto de autonomía universitaria faculta a las universidades, entre otros aspectos, para *“darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas y para crear y desarrollar sus programas académicos”*
3. Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia indica que *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*
4. Que mediante la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, se reguló el derecho a la desconexión laboral, la cual tiene por objeto *“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 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”*.

5. Que el artículo 5° de la Ley 2191 de 2022, estableció la obligación para que toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, que oficie como empleador, deberá contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna.

6. Que el Decreto 649 de 2022, *Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa*, en su artículo 2.2.1.6.7.6. señaló que, con la finalidad de obtener la habilitación para la aprobación de la modalidad de trabajo en casa, se deberá contar con los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral.

7. Que la Sala de Gobierno en concordancia con las competencias establecidas en el artículo 21 del Estatuto General de la Universidad Católica de Colombia, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones legales y reglamentarias anteriormente señaladas.

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar la Política de Desconexión Laboral de la Universidad Católica de Colombia.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La Política de Desconexión Laboral de la Universidad Católica de Colombia, se adjunta al presente Acuerdo.

**ARTÍCULO TERCERO:** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, el primer (01) día del mes de septiembre de 2022.

Comuníquese y cúmplase,

**FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ**  
Vicepresidente

**SERGIO MARTÍNEZ LONDOÑO**  
Secretario General

## **POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**

### **OBJETIVO.**

En los últimos años, el desarrollo tecnológico ha traído múltiples beneficios en el entorno empresarial, entre otros. Sin embargo, este desarrollo ha generado en algunos casos, un quebrantamiento en la línea que divide el horario laboral de los espacios de descanso personales y familiares de los trabajadores. Así mismo, ha habido grandes cambios en los entornos laborales, con motivo de una profunda aceleración de la transformación digital, a la cual el sector empresarial y los trabajadores no han sido ajenos en lo absoluto.

Con la presente política, la Universidad Católica de Colombia busca favorecer en sus trabajadores, el equilibrio entre los tiempos de trabajo y de descanso, en aras de promover el desarrollo de las actividades laborales bajo criterios de responsabilidad y productividad, desde una perspectiva de cuidado integral de la salud y de protección de los ámbitos personales, familiares y sociales de los trabajadores.

Esta Política tiene por objeto regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores de la Universidad Católica de Colombia, dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en la Universidad Católica de Colombia, exceptuándose los niveles de cargos de dirección, confianza y manejo, todo lo anterior con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso regulares, licencias, incapacidades, permisos y/o vacaciones que permitan conciliar la vida profesional, personal y familiar.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Esta Política de Desconexión Laboral será aplicable al personal de la Universidad Católica de Colombia que se encuentre vinculado mediante un contrato de trabajo, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, así como sus condiciones laborales, incluyendo aquellas que tengan establecido por acuerdo un esquema de trabajo parcial o total a distancia, remoto o cualquiera otro de los que regula la legislación nacional, o acuerden las partes, salvo las excepciones previstas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 y las que abajo se incluyen en el acápite "*Causales de Exclusión*".

### **DEFINICIONES.**

#### **1. DESCONEXIÓN LABORAL.**

Entiéndase por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera

de la jornada ordinaria o de la jornada máxima legal de trabajo o cualquiera otra que haya sido convenida por las partes o este regulada en la Institución, como tampoco en sus vacaciones o descansos, cualquiera que los mismos sean.

## **2. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.**

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes (Art. 6 Ley 1341 de 2009).

### **PRINCIPIOS APLICABLES.**

Esta política garantiza los derechos de los trabajadores a la desconexión laboral y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios recogidos en la Constitución Política, con relación al derecho al trabajo, así como los consagrados en los convenios ratificados por Colombia proferidos por la Organización Internacional del Trabajo- OIT y los que se encuentran en el régimen legal colombiano, especialmente con relación a la conciliación de la actividad laboral, la vida personal y familiar, y la contribución a la optimización de la salud laboral de los trabajadores.

### **CUMPLIMIENTO.**

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la Universidad Católica de Colombia, de manera que resulta especialmente relevante el papel del personal directivo, como sus representantes según el orden jerárquico establecido y con ellos trabajadores bajo su dirección, dependencia y/o subordinación, en aras de garantizar su implementación y el respeto por el derecho a la desconexión laboral.

### **LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN.**

1. La separación entre el tiempo de disposición entre el ámbito laboral y los espacios de descanso, familiares y personales es una prioridad para la empresa, de suerte que las comunicaciones sobre temas laborales, independientemente del canal que se utilice, deben realizarse dentro de la jornada de trabajo aplicable a cada trabajador.
2. Como parte de una correcta conciliación de la vida laboral y personal, se garantiza por parte de la Universidad Católica de Colombia el derecho de los trabajadores a no atender, leer y/o responder comunicaciones, fuera de la jornada laboral, que interrumpa su derecho al descanso, así como a no atender temas laborales durante los tiempos de permisos, licencias, suspensiones y vacaciones o descansos, salvo que concorra alguna circunstancia de fuerza

mayor o caso fortuito, en los términos de la letra c) del artículo 6° de la Ley 2191 de 2022.

En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a adelantar actividades relacionadas con el ámbito laboral, salvo que se trate de situaciones que se encuentran estipuladas como excepciones en el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022.

3. Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones luego de finalizada la jornada laboral o cuando estén en vigencia permisos, licencias, suspensiones y vacaciones o descansos, pero de emitirse, excepto lo regulado en el punto anterior, podrán ser tramitadas y/o respondidas al día hábil siguiente en el horario de trabajo.
4. En el evento que se envíen correos electrónicos fuera de la jornada de trabajo, se deberá priorizar la configuración del envío programado, esto, con el fin de que los mensajes lleguen dentro de la jornada de trabajo del destinatario, sin perjuicio de lo regulado en el punto anterior. En caso que sea necesario el envío de un correo electrónico o un mensaje relacionado con actividades laborales fuera de la jornada, el receptor del mismo no está en la obligación de leer y/o responder este mensaje sino dentro de su jornada laboral, excepto por lo preceptuado en artículo 6° de la ley 2191 de 2022.
5. Con el objeto de respetar el derecho al descanso y a la desconexión laboral, se procurará la adopción de las siguientes medidas, siempre que no se presente alguna situación excepcional de las previstas en esta Política: a) evitar las convocatorias de formación y videoconferencias fuera de la jornada laboral de cada trabajador; y b) convocar las jornadas de formación con la antelación suficiente, estimando una duración para que el trabajador pueda planificar su tiempo.
6. No podrá sancionarse o recriminarse a un trabajador por no haberse conectado o no haber contestado las comunicaciones por fuera de su jornada de trabajo o durante los días de vacaciones, permisos, licencias, días de descanso obligatorio u horas de descanso entre jornadas, a menos que, estando inmerso en algunas de las excepciones previstas en esta Política y en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, decida no contestar o conectarse sin una justificación válida.
7. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de su efectivo descanso, por lo que podrán abstenerse de dedicar tiempo a aspectos laborales durante tales periodos.

8. Durante los períodos de vacaciones, permisos y licencias, todos los trabajadores, sin distinción, deberán dejar un mensaje de aviso en su correo electrónico, indicando que están “ausentes”, así como las horas y fechas en las cuales estarán fuera de la actividad laboral, e indicarán los datos de contacto del compañero o trabajador al que se podrá direccionar la comunicación durante el periodo de ausencia.
9. Los trabajadores que tengan personal a su cargo (mandos directivos o intermedios) deberán cumplir esta Política de Desconexión Laboral respecto del personal que dirigen o coordinan, siempre que no se presente alguna de las excepciones previstas en esta Política y en la ley. En ese sentido, no podrán exigir una respuesta de sus subalternos, fuera de su jornada de trabajo, cuando la comunicación o solicitud se realicen en una hora muy próxima a la finalización de la jornada u horario del trabajador y sea materialmente imposible atenderla satisfactoriamente.

#### **TRABAJADORES EN MODALIDAD NO PRESENCIAL (TOTAL O PARCIAL).**

Dadas las especiales circunstancias de los trabajadores vinculados bajo la modalidad de trabajo no presencial (total o parcial), la Universidad Católica de Colombia garantizará el derecho a la desconexión laboral, tomando en consideración, además de las previsiones ya expuestas, que, para la prestación del servicio, estos hacen uso constante de tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC.

#### **USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS.**

Sin desconocer las bondades que la modalidad de trabajo a distancia (remoto- en casa-teletrabajo) trajo a la economía y al empleo, no se puede dejar de lado el riesgo que representa en materia de potencial sobrecarga laboral, razón por la cual los trabajadores deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas (teléfono móvil, Tablet, ordenador, etc.) puestas a su disposición para la prestación del servicio, cuando ello sea el caso, evitando en lo posible su utilización fuera de la jornada y horario de trabajo.

Los sistemas o equipos informáticos de la Universidad Católica de Colombia son de uso exclusivamente profesional. El acceso a programas y plataformas virtuales de la Institución, tratándose de trabajadores que desarrollan sus labores por medios tecnológicos, debe garantizarse por el tiempo necesario para atender los requerimientos y las consultas necesarias.

El uso del correo electrónico institucional como herramienta de trabajo deberá ser responsable y no podrá utilizarse para fines distintos a aquellos para los cuales fue asignado, resaltando, en todo caso, que el envío y la atención de comunicaciones, requerimientos o solicitudes, debe seguir los lineamientos dispuestos para garantizar una debida desconexión laboral.

## EXCEPCIONES Y EXCLUSIONES

De conformidad con lo señalado en el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022, son excepciones a lo dispuesto en esta Política de Desconexión Laboral:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b) Cuando se presente un caso de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación o actividad laboral, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable;
- c) Cualquier otra excepción establecida legalmente, de conformidad con Ley 2191 de 2022 o las normas que la modifiquen o regulen, o cualquier otra norma que regule el tema

Así mismo, se excluyen como violaciones del derecho a la desconexión laboral, las siguientes situaciones:

1. En época de disfrute de vacaciones, o en los periodos de descanso, permisos, licencias y/o suspensiones, se podrán remitir correos electrónicos de carácter laboral, pero se entenderá que deben ser atendidos solo cuando el trabajador se reincorpore a la prestación de los servicios.
2. Los mensajes de información general que sean enviados a través de las plataformas de comunicación en donde haya grupos de carácter corporativo (Ej: WhatsApp, Skype, Dropbox, Cisco Webex etc), no se considerarán violatorios de la política de desconexión laboral, pues el trabajador no se encuentra obligado a atender dichos mensajes en las épocas de descanso.
3. Los requerimientos durante descansos, permisos, licencias, suspensiones y/o vacaciones, que tengan origen en trabajadores que no tengan la condición de representantes según el orden jerárquico establecido de la Universidad, no deberán ser atendidos por los trabajadores receptores de aquellos, ni se



considerarán como violatorios de la política de desconexión laboral, ya que no provienen de representantes del empleador y no constituyen una orden de este, pero en todo caso terminado el descanso de que se trate deberá dar respuesta.

4. Cualquier requerimiento que se haga durante la jornada máxima o la que sea convenida con la Universidad Católica de Colombia como su empleador (para algunos trabajadores o un área en particular), no representará una conducta contraria a la política de desconexión laboral.

### **PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS.**

El trabajador que se considere perjudicado por la vulneración del derecho a la Desconexión Laboral podrá presentar su reclamo o queja de manera fundada y respetuosa, por escrito, sea por medios físicos o virtuales, al correo electrónico institucional, ante el jefe superior inmediato o quien haga sus veces, siempre que el mismo no sea de aquellos trabajadores que se han definido en el Reglamento Interno de Trabajo con facultad sancionatoria, caso en el cual se hará el trámite ante el superior inmediato de aquel, el cual se encargará de revisar, evaluar y, en caso de ser necesario, plantear una o varias soluciones a las situaciones descritas en el reclamo o queja, caso en el cual deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Radicado el reclamo o queja, por quien haya recibido el caso verificará que no se presenta ninguna de las excepciones previstas en esta Política y en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, así como si la situación planteada se encuentra dentro de las exclusiones señaladas en esta política. En el evento de que al recibir el reclamo o queja se considera que es necesario dar traslado a otra área, así se hará, informando de ello al trabajador.
2. Verificado ese aspecto, correrá traslado al trabajador de quien se alega la vulneración dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, para que este se pronuncie sobre los hechos descritos en el reclamo o queja y para que presente los argumentos y justificaciones del caso, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
3. Con el fin de brindar una solución efectiva, el área o departamento encargado deberá convocar a una reunión presencial o virtual, a realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al momento en que el trabajador de quien se alega la vulneración, haya dado respuesta al área que asumió el caso. En esta reunión, el encargado del caso deberá acercar a las partes y plantear fórmulas de arreglo para dirimir el conflicto.
4. El área o departamento encargado deberá facilitar la comunicación y ayudar a las partes a ubicar e identificar sus intereses. Para tal efecto, deberá emplear un



esquema de comunicación abierta, con enfoque asertivo, para efectos de garantizar un espacio de amigable composición.

5. En el evento de que las partes lleguen a un acuerdo, el área o departamento encargado elevará el acta correspondiente, en la que conste expresamente una descripción detallada de los hechos, así como los compromisos alcanzados.
6. De igual forma, deberá adelantar labores de verificación, tendientes a garantizar la cesación de la conducta. Sobre esas labores de verificación también se dejará constancia por escrito y una vez se cumpla con dicha obligación, se procederá al archivo del caso.
7. En caso que las partes no lleguen a un acuerdo, el área o departamento encargado deberá señalar los mecanismos y las medidas que deben adoptarse, de modo que esta situación no se siga presentando.

**Parágrafo.** La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Sin embargo, se deberá tener en cuenta que en ningún caso constituirá acoso laboral la conducta que no reúna las características señaladas en la ley para dichos efectos, especialmente las de ser persistente y demostrable. Derivado de lo anterior, para que pueda presentarse la queja de acoso laboral, primero se debe agotar el procedimiento antes señalado, siendo un requisito de procedibilidad de la queja de acoso laboral, la que, de presentarse, deberá cumplir con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia.

Cuando se considere, según lo antes expuesto, que la conducta reúne las características para que haya acoso laboral, se tendrá que acudir ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Colombia, con el fin de dar trámite al procedimiento designado para ello.

Si a pesar de todo lo anterior, el trabajador considera vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.