

 <b>UNIVERSIDAD CENTRAL</b>	<b>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 62 de 2024</b>	<b>Única Versión Mayo 29 de 2024</b>
		Página 3 de 5

*“Por la cual se adopta y establece la Política de Desconexión Laboral”*

**LA RECTORA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL,**  
en uso de sus facultades estatutarias, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que, la Constitución Política de Colombia consagra en su artículo 69 el principio de autonomía universitaria, en virtud del cual las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos.

Que, en virtud de la autonomía universitaria, la Institución adoptará los reglamentos que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones misionales.

Que es función de la rectora velar porque se cumplan las normas constitucionales, legales, estatutarias y reglamentarias; y suscribir los actos de su competencia, sujetándose a las normas legales y estatutarias vigentes, de conformidad con el artículo 69 del Acuerdo del Consejo Superior No. 14 de 2023.

Que la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral, consagra que toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º. Adopción.** La Universidad Central, es una Institución que se caracteriza por garantizar y respetar los derechos laborales de sus trabajadores (docentes, gestores académicos y personal administrativo), permitiendo que ello se vea reflejado en la prestación de un servicio de calidad para la comunidad centralista y en general para toda la comunidad. Por lo anterior, adopta y establece la presente Política en materia de desconexión laboral.

**ARTÍCULO 2º. Objetivo.** Promover un equilibrio saludable entre la vida laboral, personal y familiar del colaborador, garantizando el derecho a la desconexión laboral fuera del horario laboral, tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones.

 <b>UNIVERSIDAD CENTRAL</b>	<b>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 62 de 2024</b>	<b>Única Versión Mayo 29 de 2024</b>
		Página 4 de 5

**ARTÍCULO 3º. Alcance.** La presente Política, aplica para trabajadores de las diferentes dependencias de la Universidad (personal administrativo, gestores académicos y personal docente) vinculados directamente con la Universidad mediante contrato de trabajo, en todas sus modalidades; tales como presencial, teletrabajo, trabajo en casa, entre otras.

**ARTÍCULO 4º. Responsables.** La Universidad reconoce y garantiza el derecho de todos sus colaboradores a no atender, leer, ni responder a ninguna comunicación relacionada con asuntos laborales fuera de la jornada establecida. Esto incluye comunicaciones a través de dispositivos digitales tales como teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Hangouts, Teams, Google Meet, etc.) o cualquier otra herramienta de comunicación que llegare a existir que interrumpa su derecho al descanso, permisos o vacaciones; por lo que el emisor de éstas, deberá tener presente que el colaborador podrá ejercer su derecho a la desconexión laboral y por lo mismo, no dará contestación a los requerimientos efectuados fuera de su horario de trabajo; salvo que, concurren circunstancias excepcionales, situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor que puedan ser perjudiciales para la Institución y que requiera ponerse en contacto con los mismos; en tales circunstancias, se priorizara la realización de la llamada telefónica sobre otras formas de comunicación.

En este orden de ideas, los encargados de aplicar y garantizar el derecho a la desconexión laboral, corresponderá a cada uno de los líderes de las diferentes direcciones, coordinaciones y áreas de la Universidad y que cuenten con personal a cargo.

**ARTÍCULO 5º. Marco Legal.** La desconexión laboral, tiene como base la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo, la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 y la demás normatividad laboral vigente que le sea aplicable.

**ARTÍCULO 6 º. Definición. Desconexión laboral** es el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, con respecto a asuntos relacionados con su ámbito o actividad laboral, fuera de los horarios de trabajo ordinarios, la jornada máxima legal de trabajo o la jornada convenida, así como durante sus períodos de vacaciones o descanso. Este derecho busca proteger el bienestar físico y mental de los trabajadores, promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y prevenir el agotamiento laboral.

**ARTÍCULO 7º. Garantía Desconexión Laboral.** Los jefes de dirección de la Universidad o aquellos que tenga personal a su cargo, deben abstenerse de realizar requerimientos laborales a través de cualquier herramienta, ya sea tecnológica o de otro tipo, fuera de los horarios laborales asignados para cada trabajador, esto incluye tanto los horarios pactados en el contrato de trabajo laboral como la jornada máxima legal vigente. Asimismo, no se podrán realizar dichos requerimientos durante los días y tiempos de descanso, periodos de vacaciones, permisos autorizados, ausencias prolongadas, licencias remuneradas, licencias no remuneradas, incapacidades, licencia de maternidad y licencia de paternidad.

 <b>UNIVERSIDAD CENTRAL</b>	<b>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 62 de 2024</b>	<b>Única Versión Mayo 29 de 2024</b>  Página 5 de 5
---	---	---

**ARTÍCULO 8º. Uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación).** Las herramientas, dispositivos, programas, aplicaciones, entre otros, destinados para generar comunicaciones o mantener contacto con los trabajadores en cada dirección de la Universidad, serán de uso exclusivo para asuntos y requerimientos de carácter laboral, dentro de los horarios de trabajo asignados o jornada laboral pactada, por lo que no serán utilizados para efectuar requerimientos durante sus días y tiempos de descanso, periodo de vacaciones que se encuentre disfrutando o permisos solicitados y debidamente autorizados, ausencias prolongadas, licencias remuneradas, licencias no remuneradas, incapacidades, licencia de maternidad y licencia de paternidad.

**ARTÍCULO 9º. Derecho a la Desconexión Laboral.** Todos los trabajadores tienen derecho a la desconexión laboral, independientemente del tipo de contrato de trabajo suscrito (indefinido, obra o labor, término fijo), o de la modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo, trabajo en casa).

En consecuencia, es obligación de todos los trabajadores evitar el contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral una vez finalizada la jornada laboral establecida o en periodos vacacionales, de licencia o permisos debidamente otorgados.

Los directivos y colaboradores con personal a cargo se deberán abstener de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador o solicitar respuestas a requerimientos por fuera de la jornada laboral, así como en periodo de vacaciones, licencias, permisos, incapacidades, descansos diarios, fines de semana, días festivos, o descansos legales de conformidad con la jornada convenida.

**ARTÍCULO 10º. Excepciones al Derecho a la Desconexión Laboral.** De conformidad con lo señalado en el artículo 6º de la Ley 2191 de 2022, son excepciones a lo dispuesto en esta Política de Desconexión Laboral:

- 1) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- 2) Cuando se presente un caso de fuerza mayor o caso fortuito, cuando se requiera colaboración extra, para la continuidad del servicio, o para solucionar situaciones difíciles, de urgencia o que afecten la operación de la Universidad, siempre y cuando se justifique la inexistencia de otra alternativa viable;
- 3) Cualquier otra excepción establecida legalmente, de conformidad con Ley 2191 de 2022 o las normas que la reglamenten, modifiquen o adicionen la materia.

**ARTÍCULO 11º. Procedimiento para el trámite de quejas por afectación al Derecho a la Desconexión Laboral.** El o los trabajadores que evidencien que no se está garantizando su derecho a la desconexión laboral, deberán seguir el siguiente proceso:

1. **Persona que puede presentar la queja.** Cualquier trabajador, a nombre propio o de un

 <b>UNIVERSIDAD CENTRAL</b>	<b>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 62 de 2024</b>	<b>Única Versión Mayo 29 de 2024</b>  Página 6 de 5
---	---	---

tercero, cuando se evidencie que su derecho a la desconexión laboral no está siendo garantizado.

**2. Canal para presentar la queja.** La queja debe presentarse ante la Dirección de Gestión Humana, a través del correo electrónico: [desconexionlaboral@ucentral.edu.co](mailto:desconexionlaboral@ucentral.edu.co).

**3. Requisitos que debe contener la queja.** Los requisitos para la presentación de la queja son **i)** Nombre completo y número de identificación de quien presenta la queja en nombre propio. **ii)** Nombre de la persona o personas que considera están vulnerando el derecho a la desconexión laboral (deben estar plenamente identificados). **iii)** Descripción detallada de los hechos que considere vulneran su derecho a la desconexión laboral (condiciones de tiempo, modo y lugar). **iv)** Pruebas que soporten los hechos descritos, igualmente, que sirvan para determinar una eventual vulneración al derecho de desconexión laboral.

**4. Requisitos que debe contener una queja presentada de forma anónima.** La queja presentada de forma anónima deberá contener: **i)** Nombre de la persona o personas que considera están vulnerando el derecho a la desconexión laboral (deben estar plenamente identificados). **ii)** Descripción detallada de los hechos que considere vulneran su derecho a la desconexión laboral (condiciones de tiempo, modo y lugar). **iii)** Pruebas que soporten los hechos descritos, igualmente, que sirvan para determinar una eventual vulneración al derecho de desconexión laboral.

**5. Trámite de las quejas interpuestas.** Una vez recibida la queja respectiva, la Dirección de Gestión Humana deberá: **i)** Revisar y verificar que la queja interpuesta a través del medio establecido por la Universidad, cumpla con los requisitos señalados en la presente Política. **ii)** Una vez llevada a cabo la revisión y verificación de la queja interpuesta, procederá a requerir a las personas involucradas en la queja, con el fin de escuchar su versión de los hechos y contrastar las pruebas aportadas con la misma. **iii)** Una vez surtido el proceso anterior, determinará de manera conjunta con las partes involucradas, los acuerdos frente al caso particular y que garanticen el derecho a la desconexión laboral. **iv)** Se dejará constancia de los acuerdos alcanzados, mediante acta, la cual debe estar suscrita por todas las partes. Documento que será de obligatorio cumplimiento. **v)** Así mismo, se llevará a cabo las acciones de seguimiento y verificación de cumplimiento de los acuerdos establecidos. **vi)** El proceso descrito, será gestionado en un término máximo de un mes, contado desde el día siguiente a la recepción de la queja, sin perjuicio que dicho término pueda ampliarse si así se considera durante el desarrollo del proceso.

**ARTÍCULO 12º. Conductas que constituyen acoso laboral.** En caso de que la queja presentada por inobservancia al derecho de desconexión laboral, pueda constituir una presunta conducta de acoso laboral, esta será remitida para su trámite correspondiente por parte del Comité de Convivencia Laboral, siguiendo el procedimiento determinado en el Reglamento Interno de Trabajo; igualmente, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o regulen.

 <b>UNIVERSIDAD CENTRAL</b>	<b>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 62 de 2024</b>	<b>Única Versión Mayo 29 de 2024</b>
		Página 7 de 5

**ARTÍCULO 13º. Acciones disciplinarias.** El incumplimiento reiterado de lo establecido en la presente Política, así como los hechos que puedan derivar en una presunta falta disciplinaria o incumplimiento de una obligación laboral, dará lugar a la aplicación de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo en materia disciplinaria.

**ARTÍCULO 14º. Revisión.** Los lineamientos de la presente Política, serán revisados anualmente, sin perjuicio de ser examinados cuando así se requiera por modificación, actualización, adición o reglamentación de la normatividad legal aplicable.

**ARTÍCULO 15º. Vigencia y derogatorias.** La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá, D.C., a los veintinueve (29) días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro (2024).

**PAULA ANDREA LÓPEZ LÓPEZ**  
Rectora

**CAROLINA ORTEGÓN PLAZAS**  
Secretaria General