



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Política de Desconexión Laboral aplicable para la Universidad Externado de Colombia, por la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de los funcionarios y se adoptan medidas que restablezcan tal derecho en caso de encontrarse vulnerado.

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de la República expidió la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, por medio de la cual reguló lo referente a la desconexión laboral con miras a garantizar el goce efectivo de tiempos de descanso de los trabajadores colombianos.

Que dentro de la ley expedida se hizo referencia explícita, en su artículo 4°, a que, como garantía al derecho de desconexión laboral, esta estaría enfocada en los trabajadores del sector privado.

Que en la ley expedida se hizo especial énfasis en que cualquier acuerdo en contra del derecho de desconexión laboral que impida el goce efectivo del tiempo de descanso del trabajador será ineficaz.

Que el legislador fue enfático en establecer que la vulneración al derecho de desconexión laboral podrá constituir conductas de acoso laboral de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, siempre y cuando tal conducta reúna las características de ser persistente y demostrable.

Que con base en el artículo 5° de la ley expedida, el Congreso de la República ha exhortado a las entidades privadas, como lo es la Universidad Externado de Colombia, a contar con una política de desconexión laboral, por medio de la cual se establezca la forma como se garantizarán el derecho, el procedimiento, el mecanismo y los medios para la presentación de quejas, y el trámite de absolución de estas.

Que la Política de Desconexión Laboral no solo aplicará o tendrá incidencia respecto de la ejecución de funciones de aquellos con quienes se tiene una relación laboral dentro de la Universidad de forma presencial, sino que será aplicable respecto de todos los funcionarios que ostenten una vinculación directa y ejecuten funciones en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

Conforme con lo anteriormente expuesto, se expide la presente Política de Desconexión Laboral, con base en los siguientes artículos:

Artículo 1.°. *Objeto.* La presente política tiene por objeto regular y promover la desconexión laboral de los funcionarios de la Universidad Externado de Colombia con los cuales se tenga contrato de trabajo, 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.



Artículo 2.º. *Principios orientadores de la política y la ley de desconexión laboral.* El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales propios de derecho al trabajo (tal y como lo dispone el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia), los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta política, normativa respecto de la cual se destacan los siguientes:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- Garantía a la seguridad social.
- La capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Artículo 3.º. *Glosario para comprender el desarrollo de la política.*

1. *Desconexión Laboral:* “Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contactado, 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 jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”.

2. *Fuerza mayor o caso fortuito:* Se llama ‘fuerza mayor’ o ‘caso fortuito’ el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (artículo 64 del Código Civil).

3. *Disponibilidad permanente:* Actividad ejecutada bajo el marco de la subordinación jurídica, pero con la diferencia de que en esta se cumplen tareas ordinarias y extraordinarias, que son constantes, periódicas, regulares, y no dependen del llamado del empleador, sino de la fijación de metas y/o tareas asignadas.

4. *Dirección, confianza y manejo:* Aquel servidor que por su cargo y por las funciones que cumple tiene imperativa responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la entidad, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás servidores, y por esa razón comprometen los intereses de la entidad.

5. *Acoso laboral:* “Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (artículo 2 – Ley 1010 de 2006).



Artículo 4. *Garantía del derecho de desconexión laboral.* “Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar” (artículo 4 Ley 2191 de 2022).

Artículo 5.º. *Forma en que se garantizará y ejercerá el derecho de desconexión laboral.* La presente política se garantizará así:

1. Frente a las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral: Se regirá de acuerdo con los lineamientos y modalidades de acoso de que trata la Ley 1010 de 2006.
2. Frente a las formas de trabajo (trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto):
 - a. No serán objeto de la anterior manifestación los trabajadores plenamente exceptuados, tal y como se establece en el artículo 8º de la presente política, respecto de los cuales se podrá acudir, en atención a su calidad y/o actividad asignada, de no hacerlo se estaría afectando el interés general de la Universidad frente a las tareas y actividades de institucionales en curso, causando daños de tipo patrimonial y/o extrapatrimonial.
 - b. Los canales tecnológicos suministrados por la Universidad como herramientas para la ejecución de las funciones asignadas deberán ser atendidos única y exclusivamente durante el curso de la jornada laboral, salvo para los trabajadores exceptuados, o que exista una imperativa necesidad del servicio que implique hacer uso de ellos en horario extralaboral.
 - c. Teniendo en cuenta que el Rector, los decanos, directores de departamento, jefes, coordinadores, líderes de área, superiores jerárquicos, entre otros, podrán impartir instrucciones a través de medios tecnológicos fuera del horario laboral en atención a su calidad y funciones en curso, y para efectos de garantizar el derecho a la *desconexión laboral* del trabajador, deberá interpretarse conforme a los lineamientos de esta política que: la directriz, asunto o actividad asignada fuera del horario laboral se entenderá recibida el día hábil inmediatamente siguiente a la recepción del comunicado para ser tramitada, salvo que la directriz, asunto o actividad se enmarque dentro del supuesto de la fuerza mayor o el caso fortuito, y/o sea remitida a los trabajadores exceptuados de que trata el artículo 8.º de la Política de Desconexión Laboral.

Artículo 6.º. *Procedimiento, mecanismos y medios para la presentación de quejas.* Acorde con lo establecido en Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Externado de Colombia, “Capítulo XXII: Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución”, y la facultad dada por la ley de desconexión laboral a la entidad privada para reglamentarse internamente sobre la materia, el procedimiento y los medios para la presentación de quejas de que trata la presente política serán mediante el uso de la misma estructura creada por la Universidad para las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, regulada en los artículos 96 y siguientes del Reglamento Interno de Trabajo.



Parágrafo primero. Será función adicional del Comité de Convivencia Laboral (miembros que lo conforman) recibir, conocer, tramitar, consolidar archivo escrito, resolver y/o concluir el trámite de quejas interpuestas por los funcionarios de la Universidad en el marco de lo dispuesto en la presente Política de Desconexión Laboral

Parágrafo segundo: El trámite, conocimiento, seguimiento y demás actos desplegados por parte del Comité de Convivencia Laboral respecto de las quejas instauradas en el marco de la Política de Desconexión Laboral conservarán las mismas características de confidencialidad, custodia y cuidado de la información allí ventilada.

Parágrafo tercero: Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán hacer uso de las mismas alternativas y/o mecanismos de solución de conflictos para mitigar o dar trámite a la queja instaurada con base en el presunto incumplimiento a la Política de Desconexión Laboral.

Artículo 7.º. *Procedimiento para el trámite de quejas.* Acorde con lo establecido en Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Externado de Colombia, “Capítulo XXII: Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución”, y la facultad dada por la ley de desconexión laboral a la entidad privada para reglamentarse internamente sobre esta materia, el trámite de quejas de que trata la presente política será mediante el uso de la misma estructura creada por la Universidad para las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, el cual está regulado en los artículos 96 y siguientes del Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo primero. Será función adicional del Comité de Convivencia Laboral (miembros que lo conforman) recibir, conocer, tramitar, consolidar archivo escrito, resolver y/o concluir el trámite de quejas interpuestas por los trabajadores en el marco de lo dispuesto en la presente Política de Desconexión Laboral.

Parágrafo segundo: El trámite, conocimiento, seguimiento y demás actos desplegados por parte del Comité de Convivencia Laboral respecto de las quejas instauradas en el marco de la Política de Desconexión Laboral conservarán las mismas características de confidencialidad, custodia y cuidado de la información allí ventilada.

Parágrafo tercero: Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán hacer uso de las mismas alternativas y/o mecanismos de solución de conflictos para mitigar o dar trámite a la queja instaurada con base en el presunto incumplimiento a la Política de Desconexión Laboral.

Artículo 8.º. *Sujetos exceptuados de lo establecido respecto del derecho de desconexión laboral.* No serán sujetos de la presente política los trabajadores que ostenten las siguientes calidades y/o se encuentren dentro de alguna de las circunstancias que se exponen a continuación:

1. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;



3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Artículo 9. *Vigencia y aplicación.* La presente política rige a partir de su publicación y socialización efectiva a través de canales digitales de difusión a todos los funcionarios de la Universidad Externado de Colombia, deroga disposiciones que le sean contrarias, y se rige con base en los lineamientos establecidos en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, la Ley 1010 de 2006 y/o las posteriores que modifiquen lo allí normado.

HERNANDO PARRA NIETO
Rector

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Diana Fuquen – Directora de Talento Humano
Andrés Campo – Jefe de Contratación