UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Personería Jurídica No. 22195 de Diciembre 20/1985 del MEN.
Resolución 15422 de Agosto 03/2017 del MEN.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

La Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI, en cumplimiento de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 y demás disposiciones legales aplicables, adopta la presente Política de Desconexión Laboral con el propósito de unificar los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de sus funcionarios, conciliando la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, se establecen medidas para restablecer dicho derecho en caso de vulneración.

CONSIDERANDO

1. Que el Congreso de la República expidió la Ley 2191 de 2022, la cual regula la desconexión laboral para garantizar el derecho al descanso de los trabajadores colombianos.
2. Que, conforme a su Artículo 4°, la desconexión laboral es de obligatorio cumplimiento para los empleadores del sector privado.
3. Que cualquier acuerdo contrario a este derecho carece de validez y puede configurar acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.
4. Que, según el Artículo 5° de la Ley 2191, las entidades privadas deben contar con una política interna que especifique los mecanismos, procedimientos y medios para garantizar la desconexión laboral y tramitar las quejas relacionadas.
5. Que esta política aplica a todas las modalidades de trabajo dentro de la UDI.

En virtud de lo anterior, se expide la presente Política de Desconexión Laboral, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. OBJETO

Regular y promover el derecho de desconexión laboral de los trabajadores de la Universidad con contrato de trabajo, asegurando el disfrute efectivo de su tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones, para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS ORIENTADORES

La política se fundamenta en los principios constitucionales y laborales establecidos en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, los convenios de la OIT y la legislación vigente:

- Igualdad de oportunidades.
- Remuneración proporcional y justa.
- Estabilidad y seguridad en el empleo.
- Irrenunciabilidad de derechos mínimos.
- Primacía de la realidad sobre las formalidades.
- Protección a la maternidad, la infancia y la juventud trabajadora.
- Capacitación, descanso necesario y seguridad social.
- Prevalencia de la interpretación más favorable al trabajador.
- Capacitación, descanso y protección a la maternidad y minoría de edad.

ARTÍCULO 3. DEFINICIONES

1. **Desconexión laboral:** Derecho del trabajador a no ser contactado fuera de su jornada laboral,

vacaciones o descansos. El empleador se abstendrá de impartir órdenes fuera del horario laboral.

2. **Fuerza mayor o caso fortuito:** Acontecimiento imprevisto e irresistible (art. 64 del Código Civil).
3. **Disponibilidad permanente:** Obligación de atender tareas ordinarias y extraordinarias de manera constante, según metas asignadas.
4. **Dirección, confianza y manejo:** Cargos con mando jerárquico que comprometen los intereses de la Universidad.
5. **Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable que intimida, desmotiva o induce la renuncia de un trabajador (Ley 1010 de 2006). De acuerdo a la ley 2466 de 2025 "Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género"

ARTÍCULO 4. GARANTÍA DEL DERECHO

Los trabajadores disfrutarán del derecho a la desconexión laboral una vez finalizada su jornada laboral. La Universidad garantizará el uso pleno del tiempo de descanso y la vida personal y familiar del trabajador, salvo las excepciones previstas en el Artículo 8 de la presente Política.

ARTÍCULO 5. ALCANCE Y APLICACIÓN

1. **Acoso laboral:** Las presuntas conductas se tramitarán conforme a la Ley 1010 de 2006.
2. **Modalidades de trabajo:**
   - ✓ Solo estarán exceptuados los cargos definidos en el artículo 8.
   - ✓ Las herramientas tecnológicas se usarán exclusivamente dentro del horario laboral, salvo fuerza mayor o casos exceptuados.
   - ✓ Instrucciones enviadas fuera del horario laboral se entenderán recibidas el siguiente día hábil, salvo urgencias justificadas o fuerza mayor.

ARTÍCULO 6. MECANISMOS PARA QUEJAS

Las quejas se presentarán siguiendo el procedimiento del Reglamento Interno de Trabajo y Protocolo de acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral será responsable de:

- Recibir, tramitar y archivar las quejas.
- Garantizar confidencialidad y custodia de la información.
- Aplicar mecanismos de solución de conflictos para resolver los casos.

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS

Se seguirá el mismo procedimiento previsto para las presuntas conductas de acoso laboral y del Reglamento Interno de Trabajo. El Comité de Convivencia Laboral mantendrá la confidencialidad, el seguimiento y la

resolución de cada caso conforme a los principios establecidos.

ARTÍCULO 8. EXCEPCIONES

Quedan exceptuados del derecho de desconexión laboral:

1. Cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que demanden colaboración para garantizar la continuidad del servicio o resolver emergencias.

ARTÍCULO 9. VIGENCIA

La presente política entra en vigor a partir de su publicación y socialización a través de los canales digitales de la Universidad. Deroga disposiciones contrarias y se rige por la Ley 2191 de 2022, la Ley 1010 de 2006, ley 2466 de 2025 y las normas que las modifiquen.

Aprobación:

DR. JAIRO CASTRO CASTRO
Presidente Institucional

ING. JAIRO AUGUSTO CASTRO
Rector

Yuleinis Daza Vega	Coordinadora SST	
Diorizana Viviescas Pacheco	Directora Talento Humano	
Juan Carlos Murillo Mantilla	Secretario General	
Johanna Aurora Niño Fontecha	Vicerrectora Administrativa y Financiera	