



**Universidad
de Santander**
UDES



ACREDITACIÓN
INTERNACIONAL
EQUAA
Education Quality Accreditation Agency

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES. “



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES atendiendo a lo contenido en el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, reconoce en todo caso, el derecho a la desconexión laboral de los colaboradores a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, y con ello, se compromete a cumplir con esta política con el fin de garantizar la desconexión laboral del trabajador y prohíbe asignar tareas que deban desarrollarse en tiempo de descanso del empleado. Solo se permitirá en caso de que se le reconozcan las respectivas horas de trabajo y por tanto deben ser pagadas en los cortes respectivos de nómina.

Estas horas extras deberán cumplirse dentro del marco legal. Buscamos garantizar que sea respetado el límite de horarios laborales para que los trabajadores puedan disfrutar a plenitud sus espacios de descanso, familiares y sociales con el fin de velar por su salud física y mental. Esta garantía se tendrá que aplicar en todas las modalidades de trabajo (en casa, teletrabajo y presencial) y para todos los trabajadores vinculados a la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES**. Los trabajadores, a los que aplica esta política y que no se encuentren en horario laboral, en caso de recibir chats, correos o llamadas, tendrán el derecho de no responderlas hasta tanto se encuentren dentro del horario laboral, sin incurrir en ninguna falta o ser objeto de una acción en su contra (despido, memorandos, sobrecarga en la jornada ordinaria), a través de



los lineamientos que se especifican en este documento, que indica a los trabajadores cómo actuar en caso de reiteradas llamadas y mensajes de su jefe.

De esta forma se garantiza fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos, licencias y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o de fuerza mayor o caso fortuito.

CAPITULO I

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

La **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** es una institución de educación superior con domicilio principal en la ciudad de Bucaramanga, con personería jurídica reconocida mediante la resolución No. 810 del 12 de marzo de 1986, expedida por el Ministerio de Educación Nacional -MEN mediante Resolución No 6216 de 22 de diciembre de 2005.

CAPITULO II

NORMATIVA

La presente normativa está basada en la ley de desconexión laboral Ley 2191 del 6 de enero del 2022, 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/o 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. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

CAPITULO III

OBJETO

La presente política tiene por objeto velar por el derecho que tienen todos los trabajadores vinculados a la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** 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 de trabajo y en sus vacaciones o descansos. Por tanto, con esta política se trazarán los lineamientos para hacer que esta ley se cumpla absteniéndonos como institución empleadora de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.



CAPITULO IV

ALCANCE Y APLICABILIDAD

Aplica a los trabajadores vinculados directamente por la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES**

CAPITULO V

GARANTÍA DE APLICACIÓN

Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual tendrá su inicio una vez finalizado cada jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. Así mismo, la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** garantizará que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

CAPITULO VI

APLICACIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL EN VIRTUD DE LA JORNADA LABORAL.

Todo trabajador de **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** tendrá derecho a la desconexión laboral, apenas finalice su jornada laboral.

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO EN VIRTUD DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

El trabajo suplementario en la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** es acordado entre las partes por escrito según sea el caso y es pagado de acuerdo a los porcentajes estipulados por ley en los respectivos cortes de horas extras definidos a principio de cada año. Por tanto, apenas termine este trabajo suplementario, el trabajador deberá disponerse a descansar y desconectarse laboralmente.

El empleador y el trabajador, de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual, el empleador podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.



CAPITULO VIII

APLICABILIDAD DE LA DESCONEXIÓN LABORAL FRENTE A LOS DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Si la institución y el trabajador acordasen laborar en estas fechas, se efectuará previo acuerdo por escrito según corresponda.

CAPITULO IX

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITE

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

El trabajador que considere que le ha sido vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá exponer dicha situación por correo electrónico a la **OFICINA DE TALENTO HUMANO** con el objetivo de que se efectúe el proceso disciplinario o mesa de conciliación y acuerdo laboral, correspondiente por incumplimiento a la política de desconexión laboral.

Si no se llegó a una solución al respecto, el trabajador podrá radicar una queja ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, quien registrará la situación dándole la importancia y actuará de acuerdo al procedimiento previsto por la Universidad.

CAPITULO X

GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS Y REUNIONES LABORALES

La **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** a través de su política de PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES establece los términos que rigen el uso y la protección de la información de las disposiciones que se rigen entre la institución y los trabajadores. La institución cuenta con



formato de autorización para tomar video, fotografías, llamadas telefónicas de celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales de la institución.

Por tanto, la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** se abstendrá de utilizar la información de este tipo para fines diferentes a los contemplados en la autorización (estrictamente laborales).

Con el objetivo de garantizar la desconexión laboral, la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** manejará sus medios tecnológicos de la siguiente manera:

- **Correos Electrónicos Institucionales y chat corporativo:** los correos institucionales y el chat corporativo se utilizarán en el horario laboral definido. Si se requiere enviar correo fuera de dicho horario este deberá ser contestado o tramitado dentro de la jornada laboral excepto en casos de fuerza mayor o caso fortuito, o cuando por la necesidad del servicio se requiera la intervención del trabajador a quien se requiera.
- **Grupos de difusión:** para este medio tecnológico nos podremos comunicar a través de la plataforma corporativa que utilice la institución.
- **Portátiles Institucionales:** Estos medios tecnológicos solo podrán ser extraídos de la Institución por el personal autorizado por el jefe inmediato y el Jefe de Activos Fijos.
- **Reuniones de tipo laboral y capacitaciones:** solo se podrán programar reuniones de trabajo y capacitaciones dentro de la jornada laboral excepto en casos de fuerza mayor o caso fortuito, o cuando por la necesidad del servicio se requiera la intervención del trabajador, se reconocerá fuera del horario laboral ya sea antes de iniciar o al finalizar la misma reconociendo para ello el pago de hora extras correspondientes.
- **Parágrafo único de este capítulo:** En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas y/o recibidas fuera del horario de trabajo, el emisor de las mismas deberá tener presente que el receptor podrá ejercer su derecho a la desconexión laboral y contestar únicamente dentro de su horario laboral, salvo causa de fuerza mayor o por circunstancias excepcionales que puedan ser perjudiciales para la compañía.

CAPITULO XI

TRABAJO EN CASA

Según la ley 2088 del 12 de mayo de 2021, decreto 649 del 27 de abril de 2.022 y ley 2191 de 2.022, los cuales tienen por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el



sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

Esta aplicará para la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** al **personal administrativo y académico**, el cual por su labor podrá hacerlo o en alternancia (casa- oficina) cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales: estas se definen como aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extra laborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la Ley 2088 de 2021 y en el decreto 649 de 2022.

En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella. De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la institución. La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. El trabajador que requiera esta modalidad de trabajo deberá acogerse a lo estipulado en el decreto 649 de 2022 y la institución procederá de acuerdo al mismo.

Alternancia. La **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.



En la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** esta modalidad de trabajo aplica máximo dos veces en la semana.

Para estas dos modalidades aplicará también la política de desconexión laboral después de terminado su horario laboral convenido.

CAPITULO XII

TRABAJO REMOTO

Según la Ley 2121 de 2021 es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen. Este debe estar regulado por:

- Acuerdo entre las partes.
- El trabajador no tendrá derecho al auxilio de transporte.
- Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.
- Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.



La **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** se acogerá a esta modalidad de trabajo cuando las funciones del trabajador así lo permitan y se acogerá a lo estipulado en esta ley. Para esta modalidad de trabajo aplica la presente política de desconexión laboral.

CAPITULO XIII

- En situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, cuando sea necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable, como por ejemplo cambios de turno cuando se presenten incapacidades, renuncias de trabajadores no reportadas con anterioridad y otras situaciones de trabajadores que se presentan sobre la marcha o a última hora.

CAPITULO XIV

ACCIONES PREVENTIVAS IMPLEMENTADAS POR LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

1. Acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas en la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES**, así como el respeto al derecho de desconexión laboral promovido por la normatividad y adoptado a su propósito y compromiso como institución familiarmente responsable.
2. Acciones a través de actividades comunicativas sobre el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores tras la finalización de su jornada laboral, socializando la política presente, como mecanismo para que los trabajadores la conozcan, la apropien y se cumpla, efectuando actividades como: comunicados generales al interior de la institución, para que todo trabajador conozca la política de desconexión, socialización a todo el personal sobre esta política de desconexión, a través del ENTERATE y flyer digital enviado a los correos electrónicos institucionales.
3. Publicación en página web institucional de la presente política.
4. Socialización en inducción y reinducción al personal nuevo que ingresa a la compañía y demás trabajadores, para dar a conocer el derecho a la desconexión laboral desde su ingreso.



**Universidad
de Santander**
UDES



CAPITULO XV

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Con lo anterior, la **UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES** ratifica su compromiso de garantizar el debido descanso de nuestros trabajadores, dando cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 por medio de la cual se regula la desconexión laboral. Esta política tiene aplicación a partir de la su expedición y publicación a sus trabajadores.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga, a los 5 días del mes de agosto de dos mil veinte y cinco (2025).

JOSÉ PATRICIO LOPEZ JARAMILLO
RECTOR GENERAL

JOSÉ ASTHUL RANGEL CHACON
SECRETARIO GENERAL