



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD LIBRE

Siendo la Universidad Libre una entidad de Educación Superior (incluyendo el Colegio) y en concordancia con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es compromiso de la alta dirección, proteger y promover la salud e integridad de sus trabajadores, estudiantes y demás partes interesadas que suscriban algún compromiso con la entidad, así como también, promover ambientes de trabajo seguros y saludables.

En atención al cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la Universidad Libre, desarrolla la presente Política de Desconexión Laboral, en concordancia con el compromiso de la Universidad, para que exista un equilibrio entre el ámbito laboral, individual y/o familiar en la comunidad Unilibrista; por tanto, la Universidad garantizará que los trabajadores gocen del derecho a la desconexión, el cual inicia una vez finalice la jornada laboral.

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con la Universidad Libre, incluyendo aquellos trabajadores que desarrollan el objeto de su contrato de manera remota, desde casa, promoviendo por todos como equipo de trabajo, y principalmente por sus gerencias, direcciones, jefaturas, coordinadores y demás cargos de liderazgo que aseguren el respeto por el derecho a la desconexión de todos los trabajadores.

Para tal fin, a través de la presente política se disponen las maneras cómo se garantizará el derecho a la desconexión laboral, a través de los siguientes compromisos:

- 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, por ende, se prohíbe realizar cualquier tipo de requerimiento en estos espacios, a menos que se trate de algunas de las exclusiones aquí previstas. Salvo las excepciones u otras previstas en la normatividad, en caso de que un trabajador reciba requerimientos durante los periodos de descanso y a través de los canales de comunicación de la Universidad, estos deberán ser contestados dentro de la jornada laboral.
- Los canales de comunicación autorizados por la Universidad son Teams, el correo corporativo y las plataformas informáticas propias, en consecuencia, el personal de la Universidad promoverá su uso para la realización de requerimientos de orden laboral.





- El empleador evitará asignar cargas laborales que excedan la jornada laboral e interfieran con los espacios personales y familiares del trabajador.
- El empleador se abstendrá de formular órdenes y otros requerimientos al trabajador por fuera de su jornada de trabajo, a menos que sobrevenga una situación urgente, prioritaria e impostergable que justifique el requerimiento.
- El trabajador deberá desempeñar sus funciones de manera eficiente y aprovechar al máximo su jornada de trabajo para desarrollar las actividades laborales que se encuentren a su cargo, con el fin de evitar exceder dicha jornada.
- El trabajador adoptará hábitos responsables, que le permitan ser altamente eficiente y productivo para disfrutar el derecho a la desconexión laboral, para ello evitará dedicarse a temas personales durante su jornada de trabajo.
- Los correos electrónicos y mensajes enviados a través de diferentes medios de comunicación serán atendidos de manera eficiente por el trabajador durante la jornada laboral de tal forma que pueda disfrutar de su derecho a la desconexión laboral.
- De manera excepcional y siempre que se trate de una situación inaplazable y prioritaria, podrá realizarse un requerimiento extraordinario al trabajador por fuera de estos límites, evento en el cual la compañía notificará de su urgencia por conducto del medio más idóneo.
- En el evento que se estén desarrollando actividades bajo alguna de las modalidades de trabajo a distancia (teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto), se entiende que las condiciones del trabajo son excepcionales y pueden coincidir con una dinámica personal o familiar que involucra una permanente interferencia entre las necesidades de tiempo laboral y familiar, evento en el cual las partes podrán acordar que la labor se desarrolle por bloques de tiempo o de manera interrumpida según lo permitan las necesidades del servicio. El derecho de desconexión se garantiza a través de esta dinámica flexible de trabajo.
- La empresa desarrollará actividades de concientización sobre el derecho a la desconexión laboral y su importancia.
- En caso de que un trabajador sienta vulnerado su derecho a la desconexión laboral, contará con los mecanismos señalados en la presente política para informarlo. Estos serán implementados en debida forma con el fin de procurar la sana convivencia entre el personal.

Lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)

Los trabajadores están obligados a hacer un uso responsable y eficiente de las tecnologías de la información de manera que el tiempo de su jornada de trabajo sea





aprovechado al máximo para evacuar sus tareas y no se vean en la necesidad de utilizar su tiempo de descanso para ponerse al día con las labores que deben ser entregadas.

Por su parte, la Universidad Libre se asegurará de capacitar a sus trabajadores debidamente de manera que los mismos puedan hacer uso óptimo de las tecnologías de la información.

Se observará con especial cuidado el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación por fuera del horario de trabajo, respetando el derecho a la desconexión laboral.

Exclusiones

La presente política no aplicará para los siguientes trabajadores y/o casos:

- Personal que desempeñe cargos de dirección, confianza y manejo, en atención a lo previsto en la Sentencia C-331 de 2023, esto es, que a este personal se le garantizará la desconexión, sin estar atada al límite de la jornada laboral, considerando criterios de necesidad y proporcionalidad, la naturaleza de las funciones y las condiciones propias de la vinculación laboral.
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en su operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Mecanismos para cumplir con la desconexión laboral

Se determina como mecanismo para la presentación y trámite de quejas o solicitudes por incumplimiento de la presente política de desconexión, el siguiente procedimiento:

1. El trabajador o la trabajadora deberá reportar la situación o presunta irregularidad ante la Dirección de Gestión Humana, mediante comunicación escrita remitida por medio físico o electrónico, comunicación que podrá efectuar a nombre propio o de manera anónima. Recibida la queja, la Universidad pondrá en marcha el procedimiento previsto en la presente





Política para la atención y resolución de conflictos, dentro de un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

La queja deberá presentarse por escrito y contener, como mínimo, la siguiente información:

- a. Nombre completo de la persona que presuntamente incurrió en la conducta objeto de la queja.
 - b. Descripción clara y detallada de los hechos que motivan la solicitud.
 - c. Fechas o períodos en los que presuntamente ocurrieron los hechos.
 - d. Los soportes o pruebas que sustenten la queja, tales como correos electrónicos, mensajes de texto, comunicaciones enviadas por medios tecnológicos u otros documentos que permitan evidenciar la situación reportada.
2. Recibida la queja, la Dirección de Gestión Humana evaluará la información aportada y determinará la procedencia de las actuaciones correspondientes. En caso de que se presente una queja sin soportes o pruebas, la Dirección de Gestión Humana evaluará la pertinencia de iniciar una investigación. En caso de no encontrar pertinente la apertura de la investigación, ordenará el cierre de la misma.
 3. Cuando se considere necesario, la Dirección de Gestión Humana citará a las partes involucradas, de ser posible, o solicitará por escrito las explicaciones y aclaraciones que resulten pertinentes para el análisis de la situación.
 4. Una vez efectuado el análisis correspondiente, se determinará si los hechos constituyen una vulneración a la Política de Desconexión Laboral. De ser procedente, se adoptarán las medidas correctivas, preventivas o disciplinarias a que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente y los reglamentos institucionales. Así mismo, podrán establecerse y proponerse acuerdos o compromisos orientados al cese de la conducta reportada, promoviendo el diálogo, la sana convivencia y la concertación entre las partes. La Dirección de Gestión Humana realizará seguimiento y verificación del cumplimiento de los acuerdos o compromisos celebrados y la cesación de la conducta reportada.
 5. Cuando se concluya que los hechos reportados no constituyen una vulneración al derecho a la desconexión laboral, la Universidad podrá orientar a las partes hacia otros mecanismos institucionales o legales de resolución de conflictos que resulten aplicables.
 6. En caso de reincidencia en la vulneración de derecho, el trabajador podrá acudir nuevamente ante la Dirección de Gestión Humana para presentar la respectiva queja, junto con las pruebas que obren en su poder. Posteriormente, el Dirección de Gestión Humana reabrirá el caso, evaluará





UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno
NIT: 860.013.798-5

Miembro de la
Asociación Colombiana
de Universidades

los hechos y pruebas entregadas, y de concluir que se presenta reincidencia en la conducta, evaluará y adoptará nuevas medidas para remediar la situación.

7. Todas las actuaciones adelantadas en el marco de este procedimiento, desde la recepción de la queja hasta su cierre y seguimiento, deberán quedar debidamente documentadas mediante actas, informes, registros o cualquier otro soporte que evidencie su desarrollo y cumplimiento.

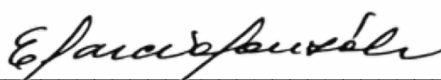
La inobservancia de la presente Política podrá constituir un indicio de conductas que afecten la convivencia laboral. No obstante, para que dicha conducta sea considerada acoso laboral, deberá cumplir los requisitos establecidos en la Ley 1010 de 2006 o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, especialmente en lo relacionado con su carácter persistente y demostrable.

Cuando la persona trabajadora considere que la conducta puede configurar acoso laboral, podrá presentar la correspondiente queja ante el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con el procedimiento institucional vigente.

La presente Política es de obligatorio cumplimiento para todas las personas vinculadas a la Universidad Libre. Su incumplimiento podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, contractuales o administrativas, según corresponda, de conformidad con la normatividad vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y las demás disposiciones institucionales aplicables.

La presente Política entra en vigencia a partir de su aprobación por la presidencia nacional y será publicada, divulgada y actualizada, con su respectiva socialización oportuna, cada vez que se considere pertinente, y podrá modificarse con cada actualización normativa aplicable en Colombia.

Se firma en aprobación en la ciudad de Bogotá D.C., a los 22 días del mes de junio del año 2026.


Dra. María Elizabeth García González
Presidenta Nacional Universidad Libre

