	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ADOr003
	PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL	VERSIÓN: 10
	CIRCULAR	VIGENCIA: 2024-09-02
		PAGINA: 1 de 3

30.

## CIRCULAR No.018

**DE:** MYRIAM LUCIA SANCHEZ GUTIERREZ

**CARGO:** VICERECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

**PARA:** PERSONAL ADMINISTRATIVO.

**CIUDAD Y FECHA:** FUSAGASUGÁ, 2025-07-29

**ASUNTO:** LINEAMIENTOS PARA LA DESCONEXION LABORAL

En cumplimiento de la **Ley 2191 de 2022**, la Universidad de Cundinamarca reconoce y garantiza el derecho a la **desconexión laboral** de sus servidores públicos, como medida orientada a proteger su bienestar integral, respetando sus tiempos de descanso, ocio y vida personal, cuando se encuentren por fuera de su jornada laboral (vacaciones, fines de semana, festivos, permisos, incapacidades, licencias, entre otros), en consideración a lo anterior se determina lo siguiente:

### IMPLICACIONES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

- a) No contactar por ningún medio o herramienta tecnológica al trabajador para asuntos relacionados con su actividad laboral.
- b) Respetar siempre la jornada convenida en los contratos de trabajo.
- c) Respetar los tiempos de descanso de los trabajadores: momentos de sueño, fines de semana, vacaciones, horas de almuerzo, permisos y licencias, incapacidades, entre otros.
- d) Vulnerar el derecho a la desconexión laboral conlleva afectar al derecho a la salud de los trabajadores en cuanto sobrecarga física y mental, por lo que se denomina "**sobreconexión laboral**" o "**exceso de conexión laboral**". Así mismo, afectación al derecho a la intimidad de del trabajador y de su familia, así como de los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

### EMPLEADOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO

La Corte Constitucional, en sentencia C-331 de 2023, decidió:


*Declarar **EXEQUIBLE** el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el*

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
Teléfono: (601) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414

[www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co) E-mail: [info@ucundinamarca.edu.co](mailto:info@ucundinamarca.edu.co)

NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: ADOr003</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	<b>VERSIÓN: 10</b>
	<b>CIRCULAR</b>	<b>VIGENCIA: 2024-09-02</b>
		<b>PAGINA: 2 de 3</b>

*entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión.*


Quiere decir que la desconexión laboral, aplicará para todo tipo de trabajadores, incluyendo los de dirección, confianza y manejo y en éstos últimos, en lo que respecta a su jornada laboral, se deberá tener en cuenta siempre la naturaleza de sus funciones y los criterios de necesidad y proporcionalidad.

### **VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL**

En concordancia con el párrafo 2, del artículo 4 de la Ley 2191 de 2022, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y 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.

### **PROCEDIMIENTO INSTITUCIONAL PARA REPORTAR VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL**

- a) **Presentación de la queja:** Los trabajadores o servidores públicos podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima, ante el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Universidad de Cundinamarca, para lo cual deberá adjuntar los hechos y pruebas correspondientes.
- b) **Trámite:** Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Universidad de Cundinamarca será responsable de analizar el caso, de conformidad con las disposiciones establecidas por el mismo.
- c) **Cierre:** el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Universidad de Cundinamarca instará a las partes para que propongan soluciones orientadas a la cesación de la conducta y concilien sus diferencias de forma respetuosa y amigable. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y se insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral deberá tramitarlo ante las instancias correspondientes para que se adopten las medidas y sanciones pertinentes, conforme y la legislación vigente.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ADOr003
	PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL	VERSIÓN: 10
	CIRCULAR	VIGENCIA: 2024-09-02
		PAGINA: 3 de 3

## EXCEPCIONES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL


En consideración a lo anterior, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera exhorta a quienes ejercen funciones de liderazgo, dirección o jefatura a abstenerse de establecer contacto fuera del horario laboral, salvo que medien causas excepcionales claramente justificadas, tales como:


- a) Emergencias institucionales que pongan en riesgo la vida o integridad de personas dentro de la universidad.
- b) Situaciones críticas que comprometan la seguridad de la infraestructura o sistemas tecnológicos institucionales.
- c) Eventos imprevistos que puedan afectar gravemente la continuidad del servicio educativo o administrativo.
- d) Estas situaciones deberán estar debidamente documentadas y cumplir con los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

En consideración a lo anterior la Vicerrectoría Administrativa y Financiera exhorta a quienes ejercen funciones de liderazgo, dirección o jefatura a **abstenerse de establecer contacto fuera del horario laboral**, salvo que medien causas excepcionales claramente justificadas.

Cordialmente,

MYRIAM LUCIA SANCHEZ GUTIERREZ  
VICERECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Proyectó: Luz Etelvina Lozano Soto   
Directora Talento Humano.

Revisó: Laura Nathaly Ortiz Becerra   
Directora Jurídica.

Aprobó: Myriam Lucía Sánchez Gutiérrez  
Vicerrectora Administrativa y Financiera.

13.3.3