

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Número de Páginas: 12	Revisión No: 1
Nombre: MANUAL POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nubia Delgado Mateus PU División de Gestión del Talento Humano María Ofelia Molina M. PE Oficina Asesora Jurídica	Rosa Elena Silva Mengua PE División de Gestión del Talento Humano My (RA) Carlos Alberto Henao Rayo Jefe División de Gestión del Talento Humano	MG. (RA) José Mauricio Mancera Castaño Vicerrector Administrativo

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG Control de Cambios

Razones del cambio	Cambio a la revisión #	Fecha de emisión
• Manual Inicial	1	2022/07/06

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG ÍNDICE

1. OBJETIVO:	4
2. ALCANCE:	4
3. CONTROL:.....	4
4. DEFINICIONES:.....	4
5. CONSIDERACIONES RELATIVAS A LA DESCONEXION LABORAL	8
6. LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL A LOS FUNCIONARIOS DE LA UMNG.....	9
7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.....	11
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS	12
9. NORMAS Y POLÍTICAS.....	12

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG

1.OBJETIVO:

Establecer los lineamientos y acciones para garantizar el derecho a la desconexión laboral de los funcionarios de la Universidad Militar Nueva Granada, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022,

2.ALCANCE:

La presente Política está dirigida a los funcionarios docentes y administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada, con el fin de potenciar el tiempo de descanso, una vez finalizada la jornada de trabajo, reconociendo el derecho a la desconexión laboral, teniendo en consideración la naturaleza y características del cargo que desempeñan, así como su nivel de responsabilidad y jerarquía frente a otros funcionarios de la institución

3.CONTROL:

El control está a cargo de la División de Gestión del Talento Humano, dependencia que deberá verificar y coordinar el cumplimiento e implementación de las actividades relacionadas con la Política de Desconexión Laboral de la Universidad Militar Nueva Granada.

La Oficina Asesora de Planeación Estratégica e Inteligencia, por medio de la Sección de Atención al Ciudadano, será la instancia responsable de realizar el seguimiento a las quejas recibidas a través de los diferentes canales de atención de la institución, relacionadas con el derecho a la desconexión laboral, llevando a cabo el procedimiento de recepción, trámite y cierre de quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones - PQRSDF.

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Militar Nueva Granada, será la instancia competente para recibir y dar trámite correspondiente a las quejas por vulneración al derecho de desconexión laboral que radiquen los funcionarios de la institución.

4.DEFINICIONES:

- **Acoso Laboral:** De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado,

El uso no autorizado, así como la reproducción total o parcial de su contenido por cualquier persona o entidad, estará en contra de los derechos de autor.



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG
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 de este.

De acuerdo a lo previsto en la Ley 2191 de 2022, la omisión del derecho a la desconexión laboral podrá ser considerada como una conducta constitutiva de acoso laboral.

- **Comité de Convivencia Laboral UMNG:** De acuerdo con las normas internas que rigen la materia, este Comité contribuye, con mecanismos alternativos, a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral para el personal, servidores públicos y trabajadores oficiales, que laboran en la Universidad Militar Nueva Granada. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva conviviente entre los colaboradores que integran esta entidad, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los funcionarios, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos”.
- **Desconexión laboral:** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, 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 ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos¹, atendiendo en todo caso a la naturaleza del cargo contratado.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

- **Caso fortuito:** Hecho que no ha podido preverse, o que no hubiera podido preverse o que, previsto, fuera inevitable.²
- **Fuerza mayor:** Circunstancia imprevisible e inevitable que altera las condiciones de una obligación. Son supuestos típicos de fuerza mayor los acontecimientos naturales extraordinarios como las inundaciones catastróficas, los terremotos, la caída de un rayo, entre otros.³

¹ Ley 2191 de 2022, artículo 3

² <https://dej.rae.es/lema/caso-fortuito>

³ <https://dej.rae.es/lema/fuerza-mayor>

El uso no autorizado, así como la reproducción total o parcial de su contenido por cualquier persona o entidad, estará en contra de los derechos de autor.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG

- **Jornada de trabajo:** Corresponde a la jornada de trabajo ordinaria que prestan los servidores públicos y en general el personal administrativo de la planta global de empleados públicos administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada, comprende un máximo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. La jornada laboral podrá ser desempeñada en los horarios dispuestos en el Acuerdo 02 de 2012, previo acuerdo con el jefe de la respectiva dependencia y el funcionario destinado y ubicado a la misma.

En relación a los docentes la jornada laboral corresponderá la establecida en el correspondiente plan de trabajo.

- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en su artículo 7°, enlista las conductas que constituyen acoso laboral, entre las que se encuentra: *“j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminada respecto a los demás trabajadores o empleados.”*
- **Manual de Atención al Ciudadano:** Documento vinculado al Sistema Integrado de Gestión – SIG de la UMNG, al Proceso Identificación y Seguimiento de Grupos de Interés y cuyo objetivo es mejorar los procesos de la UMNG en lo concerniente a la atención a sus clientes internos y externos (Grupos de interés), con el fin de satisfacer sus necesidades y esforzarse en superar sus expectativas.⁴
- **Mensaje de Datos:** La información generada, enviada, recibida, almacenada o comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el Intercambio Electrónico de Datos (EDI), Internet, el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax, entre otros.

La Corte Constitucional ha manifestado sobre la noción de los mensajes de datos que: *“La noción de “mensaje” comprende la información obtenida por medios análogos en el ámbito de las técnicas de comunicación modernas, bajo la configuración de los progresos técnicos que tengan contenido jurídico. Cuando en la definición de mensaje de datos, se menciona los “medios similares”, se busca establecer el hecho de que la norma no está*

⁴ Kawak: Sistema Integra de Gestión UMNG – Manual de Atención al Ciudadano
El uso no autorizado, así como la reproducción total o parcial de su contenido por cualquier persona o entidad, estará en contra de los derechos de autor.



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG
exclusivamente destinada a conducir las prácticas modernas de comunicación, sino que pretende ser útil para involucrar todos los adelantos tecnológicos que se generen en un futuro”⁵

- **Política de desconexión laboral:** Intenciones y directrices generales de la Universidad Militar Nueva Granada, relacionadas a la desconexión laboral de los funcionarios públicos.

Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos.⁶

- La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*
 - Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.*
 - Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.*
- **Procedimiento recepción, trámite y cierre de derechos de petición, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones:** Documento vinculado al Sistema Integrado de Gestión al Proceso Identificación y Seguimiento de Grupos de Interés y cuyo objetivo es suministrar atención de manera eficiente, eficaz y tramitar oportunamente las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones presentadas por los grupos de interés.⁷
 - **Queja por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral:** Es la manifestación que formula un funcionario en relación con una conducta que considera irregular y que vulnera su derecho a la desconexión laboral.
 - **Traslado queja por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral:** Es el envío de una autoridad a otra con el objeto que realice el trámite pertinente y emita la respuesta al quejoso.
 - **Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:** Son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y

⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-662 de 2000 M.P. Fabio Morón Díaz

⁶ Ley 2191 de 2022, artículo 5

⁷ Kawak: Sistema Integral de Gestión UMNG – Procedimiento Recepción, Trámite y Cierre de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones V14

El uso no autorizado, así como la reproducción total o parcial de su contenido por cualquier persona o entidad, estará en contra de los derechos de autor.



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG
medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento,
transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes.⁸

5. CONSIDERACIONES RELATIVAS A LA DESCONEXION LABORAL

- **Excepciones al derecho de desconexión laboral:** No estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
 - a. *Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;*
 - b. *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;*
 - c. *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.*
- **Garantía del derecho a la desconexión laboral:** Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, 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.⁹

⁸ Ley 1978 de 2019, artículo 6

⁹ Ley 2191 de 2022, artículo 4

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG

6. LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL A LOS FUNCIONARIOS DE LA UMNG.

1. La desconexión laboral iniciará una vez el funcionario finalice su jornada de trabajo acordada con el jefe inmediato.
2. En período de vacaciones, licencia, permisos y demás situaciones administrativas la desconexión laboral iniciará a partir del primer día en que inicie la respectiva autorización o disfrute.
3. Finalizada la jornada laboral o iniciado el período de la situación administrativa en que se encuentre el funcionario público, éste no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando no se trate de un hecho de carácter urgente, grave, de fuerza mayor o caso fortuito, en el cual se requiera de la atención por parte del funcionario y con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la institución.
4. Los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de los períodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y demás situaciones administrativas contemplados en el respectivo reglamento, esto con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con sus familias, amigos y esparcimiento personal.
5. Aquellos funcionarios que ostenten y desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, y los funcionarios que hagan parte del Comité Operativo de Emergencia (COE) y de la Brigada de Emergencia, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022.
6. Disponer que las quejas que se reciban por derecho de desconexión laboral se tramiten conforme el Procedimiento Recepción, Trámite y Cierre de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicidades V14 y la Resolución N° 0301 de 2021, por medio de la cual se actualizan y establecen los lineamientos para el trámite de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y felicitaciones de la Universidad Militar Nueva Granada.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG

7. Disponer que las quejas que se reciban por derecho de desconexión laboral se tramiten al interior del Comité de Convivencia Laboral de la institución.
8. La División de Gestión del Talento Humano incluirá el tema de derecho de desconexión laboral, en las capacitaciones y/o actividades de prevención que realice al interior de la institución.
9. La División de Gestión del Talento Humano recordará semestralmente a la Comunidad Neogranadina, a través de los diferentes canales de comunicación de la institución, los procedimientos dispuestos para el tratamiento de quejas por vulneración al derecho de desconexión laboral.
10. La División de Gestión del Talento Humano hará seguimiento semestral de las quejas por derecho de desconexión laboral radicadas por los funcionarios de la Universidad, con el fin de constatar que se hayan tramitado, atendido y solucionado.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Manual Política de Desconexión Laboral de la UMNG

7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral dispuesto en la Ley 2191 de 2022, se establece el siguiente procedimiento interno.

Actividad	Descripción de la Actividad	Responsable
<pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> A[Capacitaciones y/o actividades prevención derecho de desconexión laboral] A --> B[Recordar semestralmente procedimientos para quejas por derecho de desconexión laboral] B --> C[Atender Quejas por vulneración al derecho de desconexión laboral] C --> D[Hacer seguimiento semestral a quejas por derecho de desconexión laboral] D --> E[Recibir y tramitar quejas por vulneración al derecho de desconexión laboral] E --> FIN([FIN]) </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar capacitaciones y/o actividades de prevención en relación al derecho de desconexión laboral 2. Recordar semestralmente los procedimientos establecidos por la UMNG para el tratamiento de quejas por vulneración al derecho de desconexión laboral. 3. Atender las quejas por vulneración al derecho de desconexión laboral de los Grupos de interés de la Universidad Militar Nueva Granada, a través de los canales de atención y agotar el trámite correspondiente conforme el Procedimiento de Recepción, Trámite y Cierre de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones. 4. Hacer seguimiento semestral de las quejas por derecho de desconexión laboral radicadas. 5. Recibir y dar trámite a las quejas por vulneración al derecho de desconexión laboral, conforme el procedimiento establecido en la Resolución 3522 de 2019 o la que actualice o derogue. 	<p>Jefe División de Gestión del Talento Humano</p> <p>Jefe División de Gestión del Talento Humano</p> <p>Profesional Especializado Sección Atención al Ciudadano</p> <p>Jefe División de Gestión del Talento Humano</p> <p>Comité de Convivencia laboral UMNG</p>



8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Procedimiento Recepción, Trámite y Cierre de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones V14.

9. NORMAS Y POLÍTICAS

- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión laboral.
- Resoluciones N° 3522 de 2019 y 1122 de 2021, por medio de las cuales se establece la conformación y funcionamientos del Comité de Convivencia Laboral para el personal de servidores públicos y trabajadores oficiales orgánicos de la Universidad Militar Nueva Granada y se dictan otras disposiciones tendientes a prevenir y corregir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo de Universidad Militar Nueva Granada.
- Resolución N° 0301 de 2021, por medio de la cual se actualizan y establecen los lineamientos para el trámite de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y felicitaciones de la Universidad Militar Nueva Granada.
- Directrices para la auditoría de los Sistemas de Gestión de la Calidad (NTC - ISO 19011)
- Sistema de Gestión Ambiental. (NTC-ISO 14001)
- Sistemas de Gestión de la calidad. Requisitos (NTC - ISO -9001: 2015)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (NTC - ISO 45001:2018).