



Fundación Universitaria  
**SAN MATEO**

**Soy San Mateo, Eres San Mateo, Somos San Mateo**



# POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MATEO -SAN MATEO EDUCACIÓN SUPERIOR

**Expedición agosto de 2023**

**BOGOTÁ D.C.**



**PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA Y CONSEJO SUPERIOR  
CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN**

**MIEMBRO DE LA ASAMBLEA Y CONSEJO SUPERIOR  
RODRIGO FERREIRA PINZÓN**

**SECRETARIA GENERAL  
MELBA FERREIRA DE MEZA**

**GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
PEDRO NEL SÁNCHEZ ARCINIEGAS**

**RECTOR  
JUAN CARLOS CADAVID BOTERO**

**VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y CALIDAD  
VIVIAN JANETH FERREIRA DÍAZ**



## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION .....	1
POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL .....	5
OBJETIVO GENERAL:.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	5
RESPONSABILIDADES: .....	5
FUNDAMENTO LEGAL: Normatividad aplicable .....	6
ALCANCE - ÁMBITO DE APLICACIÓN: .....	6
LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL .....	6
MECANISMOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.....	7



## **POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL**

### **Para la Fundación Universitaria San Mateo -San Mateo Educación Superior**

La Fundación Universitaria San Mateo, reconoce la importancia de promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores, y reflexiona que la tecnología digital, y el contacto por fuera de la jornada ordinaria laboral, puede generar una conexión constante, que podría afectar negativamente el bienestar y el rendimiento laboral. En línea con el compromiso de la Institución, se implementa la presente política que busca cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 2191 de 2022, la cual regula y promueve la Desconexión Laboral.

#### **OBJETIVO GENERAL:**

La presente política tiene como objetivo garantizar el derecho de los trabajadores de la Fundación Universitaria San Mateo a desconectarse, fuera de su horario laboral, promoviendo así su descanso, bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como fomentando un ambiente laboral saludable y productivo.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Promover el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, asegurando tiempos de descanso y desconexión laboral adecuados.
- Fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los trabajadores.
- Evitar el agotamiento y el estrés relacionados con una constante conectividad digital.
- Establecer límites claros en el uso de tecnologías digitales y la disponibilidad fuera del horario laboral.
- Propiciar una cultura de respeto y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

#### **RESPONSABILIDADES:**

- La alta dirección de la Fundación Universitaria San Mateo deberá liderar y promover la implementación efectiva de esta política, asegurando su cumplimiento y difusión a todos los trabajadores.
- Los jefes inmediatos deben ser responsables de velar por el cumplimiento de la política dentro de sus equipos y fomentar una cultura de respeto a la desconexión laboral.
- Los empleados tienen la responsabilidad de respetar y hacer cumplir esta política, así como de comunicar cualquier situación que vulnere sus derechos de desconexión.



**FUNDAMENTO LEGAL:** Normatividad aplicable

Norma	Descripción
Ley 2191 de 2022	Desconexión laboral
Ley 1010 de 2006	Acoso Laboral

**ALCANCE - ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Esta política aplica a todos los trabajadores de la Fundación Universitaria San Mateo, sin importar su cargo o nivel jerárquico, incluyendo personal administrativo, docentes, investigadores y cualquier otro trabajador contratado bajo relación de dependencia, en cualquiera de sus modalidades, no obstante, se deberán tener en cuenta las excepciones al derecho de desconexión laboral, dispuesto en la Ley 2191 de 2022:

- Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- 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;
- 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.

**LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL**

- **Horario de trabajo:** Se establecerá un horario laboral claro y definido para cada trabajador, el cual deberá ser respetado por ambas partes. Fuera del horario laboral, los trabajadores no están obligados a responder correos electrónicos, llamadas telefónicas u otras formas de comunicación digital relacionadas con su trabajo, a menos que se acuerde lo contrario por motivos de emergencia o circunstancias excepcionales.
- **Comunicación y expectativas claras:** La Fundación Universitaria San Mateo promoverá la comunicación clara y efectiva respecto a las expectativas de disponibilidad fuera del horario laboral. Los jefes inmediatos y trabajadores deberán establecer acuerdos mutuos sobre las situaciones en las que se habrá disponibilidad, así como los límites razonables para garantizar el tiempo libre de los trabajadores.



- **Cultura de respeto al tiempo libre:** Se fomentará una cultura de respeto al tiempo libre de los trabajadores, evitando enviar mensajes o correos de trabajo, no urgentes, fuera del horario laboral. Se alentará a los trabajadores a utilizar herramientas para programar el envío de correos electrónicos, evitando al máximo envío de información en horarios no laborales. Todo correo electrónico o comunicado que se remita al trabajador por fuera de su horario laboral se entenderá enviado y recibido por el trabajador a la primera hora hábil del horario laboral siguiente del trabajador, salvo durante las excepciones previstas al derecho de desconexión laboral, dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
- **Capacitación y sensibilización:** La Fundación Universitaria San Mateo generará espacios de capacitación y sensibilización periódica a los trabajadores por medio de talleres liderados por Gestión de Talento Humano, sobre la importancia de la Desconexión Laboral, los beneficios para el bienestar y la productividad, así como las prácticas recomendadas para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- **Monitoreo y revisión:** La aplicación y efectividad de esta política será monitoreada de manera regular y se realizarán revisiones periódicas, para garantizar su cumplimiento y realizar los ajustes necesarios de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, las exigencias laborales y normativas entre otros.

## MECANISMOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La Fundación en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, establece el siguiente procedimiento, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios de descanso de los trabajadores:

1. **Quienes se encuentran facultados para presentar quejas, por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral:** Todos los trabajadores de la Fundación Universitaria San Mateo -San Mateo Educación Superior, salvo los casos que ocurran amparados bajo las excepciones previstas al derecho de desconexión laboral, dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
2. **Como presentar la queja:** La queja deberá ser presentada de forma escrita, se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral.

La queja también podrá interponerse de manera anónima.



En todo caso la queja deberá mencionar como mínimo la dependencia dentro de la cuál se presenta la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, las circunstancias de modo, tiempo y lugar y adjuntar pruebas de contar con ellas.

3. **Ante quien se debe presentar la queja:** La queja deberá presentarse ante la dependencia de Gestión del Talento Humano de la Fundación Universitaria San Mateo -San Mateo Educación Superior, a través del correo institucional, [direccionalentoh@sanmateo.edu.co](mailto:direccionalentoh@sanmateo.edu.co)
4. **Trámite:** Una vez se ha recibido la queja, se dará inició al siguiente procedimiento:
  - a. La dependencia de Gestión del Talento Humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados, a efectos de determinar o establecer de forma previa y/o sucinta, si se evidencia una presunta vulneración al derecho de desconexión laboral.
  - b. Realizada la valoración de la queja presentada a la dependencia de Gestión del Talento Humano, se determinará una de las siguientes situaciones:
    - i) Los hechos conocidos no se consideran violatorios del derecho a desconexión laboral, o la situación se encuentra amparada por cualquiera de las excepciones previstas al derecho de desconexión laboral, dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
    - ii) Los hechos, efectivamente dan cuenta de una situación que pudiera llegar a configurar una posible vulneración al derecho de desconexión laboral del trabajador.
  - c. Cuando la valoración arroje la primera situación, se procederá a informar al trabajador de las razones por las cuales se llegó a dicha conclusión, y se procederá a la socialización de las diferentes excepciones legales a la violación del derecho a la desconexión laboral y/o en su defecto a informar porqué no se evidencia posible vulneración al Derecho a la desconexión laboral.
  - d. Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte de la Dirección de Gestión Talento Humano, encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, para los trabajadores académicos ante la Rectoría; y para los trabajadores administrativos, ante la Gerencia Administrativa y financiera de la Institución. Para los trabajadores en condición de docente administrativo, acudirán a la instancia procedente, de acuerdo a: si los hechos son con respecto a las funciones académicas o administrativas.





- e. Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por la dependencia de Gestión del Talento Humano deberán ser presentadas por escrito al correo [direcciontalentoh@sanmateo.edu.co](mailto:direcciontalentoh@sanmateo.edu.co) dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
- f. Cuando la valoración arroje la segunda situación, es decir se evidencia posible vulneración al derecho de desconexión laboral, se procederá de inmediato a requerir al posible trabajador acusado de la potencial vulneración del derecho de desconexión laboral, a quien se le informará de la situación conocida a efectos de que haga las manifestaciones que considere respecto de los hechos denunciados, y aporte las pruebas que considere en su defensa.
- g. Verificadas las versiones por parte de la dependencia de Gestión del Talento Humano, y de cobrar valor la posible vulneración al derecho a la desconexión laboral se procederá a llamar tanto al trabajador que denuncia, como al presunto responsable a efectos de que se adelante una diligencia de conciliación, en la que se propenda por llegar a acuerdos y compromisos que impidan que la conducta se repita, a hacer las aclaraciones a que hubiere lugar respecto de los horarios de trabajo y demás situaciones que se deban tener en cuenta; En caso de ser necesario se dejarán planes de mejora. De todo se dejará evidencia mediante Acta, grabación o cualquier otro medio que se considere eficaz.
- h. Al acuerdo, conclusiones, compromisos y planes de mejora se les realizará seguimiento y control, a efectos de evidenciar su cumplimiento por el término mínimo de dos (2) meses.
- i. De reiterarse la conducta, se procederá de inmediato por parte de Gestión del Talento Humano a solicitar Proceso disciplinario, con traslado de todos los documentos que hicieren parte del trámite, en contra del trabajador que al parecer insiste en presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, a efectos de que se determine si existe incumplimiento en sus obligaciones contractuales, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento docente y /o demás reglamentos Institucionales, por cuenta de la mencionada conducta.
- j. Todas las decisiones que se adopten en el marco de las quejas anónimas se darán a conocer de forma general a través de comunicados generales y/o correos masivos a todos los trabajadores, vía correo electrónico Institucional.



La Fundación Universitaria San Mateo se compromete a respetar y promover el derecho de sus trabajadores a la Desconexión Laboral, creando un entorno laboral saludable que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Expedida en la ciudad de Bogotá D.C., 8 de agosto de 2023

Soy San Mateo, eres San Mateo, Somos San Mateo

La presente Política, entra en vigor a partir de su expedición.

