

PROGRAMA DE DESCONEXIÓN LABORAL

1. OBJETIVO

Establecer los principios, directrices y responsabilidades mediante los cuales la FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM garantiza y promueve el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, asegurando el respeto de los tiempos de descanso, vacaciones, licencias, permisos y demás espacios destinados a la vida personal y familiar, con el fin de contribuir al bienestar integral, la salud física y mental, la prevención de riesgos psicosociales y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El presente programa se adopta en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, las normas laborales vigentes y los principios institucionales de bienestar, respeto, cuidado de las personas y desarrollo de un ambiente educativo sano, favoreciendo condiciones de trabajo que promuevan el adecuado desempeño de las funciones académicas, administrativas y de apoyo desarrolladas por los trabajadores de la Fundación.

2. ALCANCE

El presente programa de Desconexión Laboral aplica a todos los trabajadores de la FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM, independientemente de la modalidad de contratación, tipo de vinculación, cargo desempeñado, nivel jerárquico, sede de trabajo, jornada laboral o modalidad de prestación del servicio, incluyendo personal docente, coordinadores, directivos, personal administrativo, personal de apoyo, servicios generales y cualquier otra modalidad de trabajo legalmente permitida.

Las disposiciones contenidas en este programa son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la Fundación, así como para el Rector, coordinadores, directivos, jefes de área, líderes de proceso y, en general, para cualquier persona que ejerza funciones de dirección, administración, coordinación, supervisión o liderazgo dentro de la institución.

Igualmente, el presente programa deberá ser observada por contratistas, proveedores, practicantes, voluntarios, aliados estratégicos y terceros que interactúen de manera permanente con los trabajadores de la Fundación, en aquellos aspectos que puedan afectar o comprometer el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral.

Las excepciones al derecho de desconexión laboral serán únicamente aquellas previstas en la Ley 2191 de 2022 y en las demás disposiciones legales aplicables.

3. MARCO NORMATIVO

El presente programa de Desconexión Laboral se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- Constitución Política de Colombia, especialmente los principios relacionados con la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la protección de la familia, la salud y el descanso.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012, relacionada con el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y sus modificaciones.
- Resolución 2646 de 2008 y demás normas que regulen la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Reglamento Interno de Trabajo de la FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM.
- Demás normas legales, reglamentarias o jurisprudenciales que modifiquen, complementen, reglamenten o sustituyan las disposiciones anteriormente señaladas.

4. DEFINICIONES

Para efectos del presente programa de Desconexión Laboral, se adoptan las siguientes definiciones:

4.1. Desconexión Laboral

Es el derecho que tienen los trabajadores a no estar obligados a atender, responder o ejecutar actividades derivadas de comunicaciones, órdenes, requerimientos o solicitudes relacionadas con su actividad laboral fuera de su jornada ordinaria o pactada de trabajo, así como durante sus períodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos, incapacidades y demás situaciones que impliquen la suspensión temporal de la prestación personal del servicio, salvo las excepciones expresamente previstas en la ley.

4.2. Comunicaciones Laborales

Son todas aquellas solicitudes, instrucciones, requerimientos, reportes, consultas,

llamadas telefónicas, videollamadas, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes enviados mediante aplicaciones de mensajería instantánea, plataformas colaborativas, sistemas de gestión institucional o cualquier otro mecanismo utilizado para transmitir información relacionada con las funciones, actividades u obligaciones laborales.

4.3. Jornada Laboral

Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios y a disposición del empleador, conforme a lo establecido en la ley, el contrato de trabajo, los acuerdos laborales aplicables o los horarios definidos por la Fundación.

4.4. Tiempo de Descanso

Corresponde a los períodos en los cuales el trabajador no se encuentra obligado a prestar sus servicios, incluyendo descansos diarios, dominicales, festivos, vacaciones, permisos, licencias, incapacidades y cualquier otra situación legal o convencional que suspenda la obligación de trabajar.

4.5. Medios Tecnológicos de Comunicación

Son las herramientas tecnológicas utilizadas para el intercambio de información relacionada con el trabajo, tales como teléfonos móviles, correos electrónicos, aplicaciones de mensajería instantánea, plataformas de videoconferencia, sistemas de gestión institucional, plataformas académicas, redes institucionales y cualquier otro medio digital de comunicación.

4.6. Cargos de Dirección, Confianza y Manejo

Son aquellos cargos que, de conformidad con la legislación laboral colombiana, implican facultades de representación, administración, dirección o confianza especial dentro de la Fundación y que pueden estar sujetos a las excepciones previstas legalmente respecto al derecho de desconexión laboral.

4.7. Situación de Fuerza Mayor o Caso Fortuito

Corresponde a todo acontecimiento imprevisible, irresistible o extraordinario que requiera la adopción inmediata de medidas para proteger la continuidad de la operación institucional, la seguridad e integridad de los estudiantes, trabajadores o terceros, el cumplimiento de obligaciones legales o la prevención de daños graves para la Fundación, la comunidad educativa o cualquier persona vinculada a sus actividades.

5. PRINCIPIOS

El presente programa de Desconexión Laboral se fundamenta en los siguientes principios orientadores, los cuales deberán ser observados por todos los trabajadores y niveles jerárquicos de la Fundación:

- 5.1. Respeto por la dignidad humana:** La Fundación reconoce que toda persona tiene derecho a desarrollar su actividad laboral en condiciones que respeten su dignidad, bienestar, privacidad y autonomía personal.

- 5.2. Equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal:** Se promoverá una adecuada armonización entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales, familiares y sociales de los trabajadores, favoreciendo su bienestar integral.
- 5.3. Protección de la salud física y mental:** La Fundación fomentará prácticas orientadas a prevenir la fatiga laboral, el estrés, el agotamiento físico y emocional, así como los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad y a la disponibilidad permanente.
- 5.4. Uso responsable de las tecnologías de la información y las comunicaciones:** Los medios tecnológicos deberán utilizarse de manera razonable, eficiente y respetuosa, evitando generar cargas laborales innecesarias fuera de la jornada de trabajo.
- 5.5. Respeto por los tiempos de descanso:** La Fundación reconoce la importancia de los períodos de descanso, vacaciones, permisos, licencias, incapacidades y demás espacios de recuperación física y mental establecidos por la ley o por acuerdos internos.
- 5.6. Corresponsabilidad:** El ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral constituye una responsabilidad compartida entre la Fundación, los directivos, coordinadores, líderes de proceso y los trabajadores, quienes deberán actuar de manera diligente para garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en este programa.
- 5.7. Buena fe:** Todas las actuaciones relacionadas con la aplicación de este programa deberán desarrollarse bajo los principios de confianza, respeto mutuo, colaboración y buena fe, procurando un adecuado balance entre las necesidades institucionales y los derechos de los trabajadores.

6. LINEAMIENTOS GENERALES

La **FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM** reconoce y garantiza el derecho de todos sus trabajadores a la desconexión laboral, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como el respeto por los tiempos de descanso legalmente establecidos.

La Fundación reconoce igualmente que, por la naturaleza de la actividad educativa y la interacción permanente con estudiantes, padres de familia, acudientes, proveedores, autoridades y demás miembros de la comunidad educativa, podrán recibirse comunicaciones institucionales en horarios diferentes

a la jornada laboral de los trabajadores. Sin embargo, la recepción de dichas comunicaciones no implica la obligación de atención inmediata, salvo en los casos excepcionales previstos en la ley o en el presente programa.

En consecuencia, se establecen los siguientes lineamientos:

- 6.1.** Ningún trabajador estará obligado a responder llamadas, mensajes, correos electrónicos o cualquier otra comunicación laboral fuera de su jornada ordinaria de trabajo, salvo que se configure alguna de las excepciones previstas en la ley o en el presente programa.
- 6.2.** Durante vacaciones, licencias, permisos, incapacidades, descansos obligatorios y demás situaciones que suspendan temporalmente la prestación del servicio, el trabajador no tendrá obligación de atender asuntos laborales, salvo las excepciones legalmente aplicables.
- 6.3.** Los directivos, el Rector, coordinadores, jefes de área, supervisores y líderes de proceso deberán planificar adecuadamente las actividades laborales y evitar la generación de cargas de trabajo innecesarias que impliquen requerimientos permanentes o reiterados fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
- 6.4.** El envío de correos electrónicos, mensajes, instrucciones, solicitudes o cualquier otra comunicación laboral fuera de la jornada de trabajo del destinatario no constituye, por sí mismo, una vulneración al derecho de desconexión laboral.
- 6.5.** Las comunicaciones laborales enviadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo no generan para el trabajador la obligación de responderlas, atenderlas o ejecutar actividades laborales de manera inmediata.
- 6.6.** Salvo que exista una situación de urgencia, fuerza mayor, caso fortuito o alguna de las excepciones previstas en la ley o en este programa, las comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral podrán ser atendidas por el trabajador durante su siguiente jornada ordinaria de trabajo.
- 6.7.** Ningún trabajador podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, llamados de atención, evaluaciones desfavorables, represalias o cualquier consecuencia negativa por no responder comunicaciones laborales durante sus períodos de descanso o fuera de su jornada ordinaria de trabajo, salvo que exista una obligación legal o contractual que disponga lo contrario.

-
- 6.8.** La Fundación promoverá el uso responsable de los medios tecnológicos de comunicación institucional, procurando que las comunicaciones laborales internas se realicen preferiblemente dentro de los horarios habituales de trabajo, salvo necesidades institucionales justificadas.
- 6.9.** Los padres de familia, acudientes, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa podrán remitir consultas, solicitudes, inquietudes o comunicaciones a través de los canales institucionales en cualquier momento. No obstante, la recepción de dichas comunicaciones fuera de la jornada laboral del trabajador no genera la obligación de atenderlas o responderlas de manera inmediata, pudiendo ser gestionadas durante la siguiente jornada laboral ordinaria, de acuerdo con los procedimientos y tiempos de respuesta establecidos por la Fundación.

7. EXCEPCIONES

El presente programa de Desconexión Laboral no impedirá la realización de comunicaciones laborales fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando se presenten circunstancias excepcionales que justifiquen razonablemente el contacto con el trabajador, especialmente en los siguientes casos:

- 7.1.** Cuando se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran una actuación inmediata para proteger a las personas, los bienes, la operación institucional o los intereses legítimos de la Fundación.
- 7.2.** Cuando existan circunstancias que puedan afectar la continuidad de la prestación del servicio educativo, la seguridad o bienestar de los estudiantes, la atención de situaciones institucionales urgentes o el cumplimiento oportuno de obligaciones legales, contractuales o regulatorias.
- 7.3.** Cuando sea necesario adoptar medidas urgentes para prevenir, mitigar o controlar daños graves que puedan afectar a la Fundación, sus trabajadores, estudiantes, padres de familia, acudientes, proveedores o terceros.
- 7.4.** Cuando sea necesario atender situaciones relacionadas con la protección, seguridad, integridad o bienestar de los estudiantes, la activación de rutas de atención, la atención de emergencias escolares, accidentes, situaciones de convivencia, presuntos casos de vulneración de derechos de niños, niñas o adolescentes, o cualquier circunstancia que requiera una actuación inmediata por parte de la institución.

- 7.5.** Cuando se trate de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, de conformidad con la legislación laboral colombiana y con las funciones efectivamente asignadas por la Fundación. Para efectos del presente programa, podrán encontrarse dentro de esta categoría aquellos trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, deban atender situaciones urgentes relacionadas con la dirección institucional, la administración, la toma de decisiones estratégicas, la continuidad de la prestación del servicio educativo o el cumplimiento normativo de la Fundación.
- 7.6.** Cuando se presenten las demás excepciones previstas en la Ley 2191 de 2022, en las normas que la modifiquen, complementen o sustituyan, o en cualquier otra disposición legal aplicable.

8. OBLIGACIONES DE LOS LÍDERES Y DIRECTIVOS

El Rector, los coordinadores, directivos, jefes de área, líderes de proceso y, en general, todas las personas que ejerzan funciones de dirección, coordinación, administración o supervisión dentro de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM** deberán:

- 8.1.** Respetar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores a su cargo y abstenerse de adoptar conductas que puedan afectar el ejercicio efectivo de este derecho.
- 8.2.** Planificar, organizar y distribuir adecuadamente las actividades laborales, procurando que las tareas sean desarrolladas dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- 8.3.** Evitar la generación de cargas laborales innecesarias o requerimientos permanentes fuera de la jornada laboral de los trabajadores.
- 8.4.** Abstenerse de exigir respuestas inmediatas a comunicaciones enviadas fuera de la jornada laboral, salvo que se configure alguna de las excepciones previstas en la ley o en el presente programa.
- 8.5.** Promover el uso responsable de los medios tecnológicos de comunicación, procurando que las instrucciones, requerimientos y solicitudes laborales sean emitidas preferiblemente dentro de los horarios habituales de trabajo.

-
- 8.6.** Respetar los períodos de descanso, vacaciones, permisos, licencias, incapacidades y demás situaciones que suspendan temporalmente la prestación del servicio.
 - 8.7.** Promover una cultura institucional orientada al bienestar, la salud mental, la prevención de riesgos psicosociales y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
 - 8.8.** Actuar como ejemplo de cumplimiento del presente programa y fomentar su aplicación en los equipos de trabajo bajo su responsabilidad.
 - 8.9.** Informar oportunamente a la Coordinación Administrativa cualquier situación que pueda constituir una vulneración al derecho de desconexión laboral de los trabajadores.
 - 8.10.** Colaborar en la implementación de las medidas preventivas, correctivas o de mejora que adopte la Fundación para fortalecer el cumplimiento del presente programa.
 - 8.11.** Promover una comunicación respetuosa y equilibrada con los trabajadores, estudiantes, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa, garantizando que las necesidades institucionales sean atendidas sin afectar injustificadamente el derecho a la desconexión laboral.

9. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM** deberán contribuir al adecuado cumplimiento del presente Programa de Desconexión Laboral y, en consecuencia, tendrán las siguientes responsabilidades:

- 9.1.** Gestionar de manera adecuada y diligente las actividades, tareas y responsabilidades asignadas dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- 9.2.** Utilizar de forma responsable los medios tecnológicos y los canales institucionales de comunicación suministrados por la Fundación.
- 9.3.** Respetar los horarios de trabajo establecidos y procurar que las comunicaciones laborales dirigidas a otros trabajadores se realicen preferiblemente dentro de la jornada laboral de los destinatarios, salvo que exista una necesidad institucional justificada.

- 9.4. Informar oportunamente al jefe inmediato o a la Coordinación Administrativa cualquier situación que pueda constituir una afectación al ejercicio de su derecho a la desconexión laboral.
- 9.5. Actuar de buena fe en el ejercicio del derecho a la desconexión laboral, evitando su utilización para incumplir obligaciones laborales, retrasar injustificadamente actividades o afectar el normal desarrollo de las actividades académicas, administrativas o institucionales de la Fundación.
- 9.6. Colaborar con la Fundación en la implementación y mejora continua de las medidas orientadas a promover el bienestar laboral, la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.
- 9.7. Cumplir los lineamientos, procedimientos y disposiciones establecidos en el presente programa y en las demás normas internas relacionadas con el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- 9.8. Mantener una comunicación respetuosa y profesional con estudiantes, padres de familia, acudientes, compañeros de trabajo y demás miembros de la comunidad educativa, contribuyendo a una cultura institucional que respete los tiempos de descanso y el derecho a la desconexión laboral.

10. CANAL PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Todo trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar una queja o comunicación ante la Coordinación Administrativa, quien ejerce las funciones de gestión humana dentro de la Fundación, mediante cualquiera de los canales institucionales habilitados para tal fin.

La comunicación deberá contener, en la medida de lo posible, una descripción clara de los hechos, las fechas de ocurrencia, las personas involucradas y los soportes o evidencias que considere pertinentes.

Recibida la queja, la Fundación realizará una evaluación objetiva, imparcial y confidencial de la situación reportada, pudiendo solicitar información adicional a las personas involucradas cuando ello resulte necesario para el esclarecimiento de los hechos.

Una vez analizada la información disponible, la Fundación determinará las acciones preventivas, correctivas o de mejora que resulten procedentes, de conformidad con la legislación vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y las demás disposiciones internas aplicables.

La presentación de una queja relacionada con el derecho a la desconexión laboral no dará lugar a represalias, discriminación, trato desfavorable o cualquier

otra consecuencia negativa para el trabajador que actúe de buena fe.
El tratamiento de la información suministrada durante el trámite de la queja se realizará conforme a las normas sobre protección de datos personales y a las políticas internas de la Fundación.

11. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La **FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM** garantiza que ningún trabajador será objeto de represalias, sanciones, discriminación, acoso, trato desfavorable, afectación de sus condiciones laborales o cualquier otra consecuencia negativa por ejercer de buena fe su derecho a la desconexión laboral o por presentar quejas, solicitudes, consultas o reportes relacionados con presuntas vulneraciones del presente programa.

Igualmente, ningún trabajador podrá ser objeto de evaluaciones desfavorables, restricciones injustificadas en oportunidades laborales, medidas disciplinarias o decisiones adversas fundamentadas exclusivamente en el ejercicio legítimo de su derecho a no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada ordinaria de trabajo, salvo que se configure alguna de las excepciones previstas en la ley o en el presente programa.

La Fundación promoverá un ambiente de respeto, confianza y apertura que permita a los trabajadores reportar posibles incumplimientos de este programa sin temor a represalias, garantizando la confidencialidad y el tratamiento adecuado de la información suministrada.

Lo anterior no limita la facultad de la Fundación para adelantar actuaciones disciplinarias, administrativas o de gestión del desempeño cuando existan causas objetivas, independientes y ajenas al ejercicio legítimo del derecho a la desconexión laboral.

12. SEGUIMIENTO, MEJORA CONTINUA E INCUMPLIMIENTO

La **FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM** promoverá el cumplimiento del presente Programa de Desconexión Laboral mediante actividades de sensibilización, capacitación, comunicación interna y fortalecimiento de las buenas prácticas institucionales relacionadas con el bienestar laboral, la salud mental y el respeto por los tiempos de descanso.

Cuando se identifiquen situaciones que puedan afectar el adecuado cumplimiento de este programa, la Fundación procurará adoptar inicialmente medidas de orientación, acompañamiento, prevención o mejora, con el fin de fortalecer su aplicación efectiva dentro de la institución.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se evidencien conductas reiteradas, incumplimientos graves o actuaciones contrarias a las disposiciones legales,



FUNDACION EDUCATIVA BETH SHALOM
Nit. 804 008 645 - 3

Formamos líderes con visión de Reino.

reglamentarias o internas relacionadas con la desconexión laboral, la Fundación podrá adoptar las medidas administrativas, correctivas o disciplinarias que resulten procedentes, de conformidad con la legislación laboral vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y los procedimientos internos aplicables.

13. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

El presente Programa de Desconexión Laboral será divulgado a todos los trabajadores mediante los mecanismos físicos y digitales definidos por la Fundación, hará parte integral de su Sistema de Gestión y entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Representante Legal.

CARLOS ORLANDO ANAYA VARGAS
Representante Legal
FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM