

UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO 226 DEL 29 DE AGOSTO DE 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación"

EL CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el literal g) del artículo 3 de la Ley 298 de 1996, el numeral 8 del artículo 4 del Decreto 1693 de 2023, el Decreto 648 de 2017 que modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, la Ley 2191 de 2022 que regula la desconexión laboral y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 2191 de 2022 tiene como objeto regular la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales, bajo las diferentes modalidades de contratación previstas en el ordenamiento jurídico colombiano, así como en las relaciones legales y reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, en aras de propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Que la citada Ley reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, lo que implica que, una vez concluida su jornada de trabajo, no están obligados a atender comunicaciones, órdenes o requerimientos relacionados con sus funciones.

Que el artículo 3 de la mencionada Ley define la desconexión laboral como "el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o de la jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral".

Que el artículo 4 de la Ley 2191 de 2022 dispone que los trabajadores y servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada. Su ejercicio responderá a la naturaleza del cargo, según corresponda al sector privado o público. De igual forma, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente de su tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Que el parágrafo 2° del artículo 4 de la misma Ley establece que la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y condiciones previstos en la Ley 1010 de 2006, precisando que no será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

Resolución No. 226 del 29 de agosto de 2025 "Por medio de la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación"

Que el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022 impone a todas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, la obligación de adoptar una política interna de desconexión laboral que defina, como mínimo: (i) la forma de garantizar y ejercer el derecho, incluyendo lineamientos sobre el uso de las TIC; (ii) un procedimiento para la presentación de quejas, a título personal o de manera anónima; y (iii) un procedimiento interno para el trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso, la solución de conflictos y la verificación de los acuerdos.

Que el artículo 2.2.2.4.1.7 del Decreto 243 de 2024 establece que las autoridades competentes darán cumplimiento a los acuerdos colectivos, expidiendo los actos administrativos correspondientes dentro del mes siguiente a su suscripción, con sujeción a las competencias constitucionales y legales. Tales actos deberán indicar las autoridades obligadas, los puntos específicos y los plazos de cumplimiento, dejando constancia expresa en los considerandos de que con dicho acto se da cumplimiento al acuerdo colectivo resultante de la negociación.

Que, en consecuencia, resulta necesario adoptar la política de desconexión laboral en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, en cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de garantizar el derecho a la desconexión de sus servidores públicos.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL. Entiéndase por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, tecnológica o no, para asuntos relacionados con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria, de la jornada máxima legal o de la jornada convenida, ni en períodos de vacaciones o descansos. En consecuencia, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 2º. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA POR LA CGN. Adóptese la Política de Desconexión Laboral en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE-CGN), con el objeto de garantizar el ejercicio efectivo de este derecho por parte de sus servidores públicos, mediante directrices orientadas a promover el bienestar laboral, prevenir riesgos psicosociales y fomentar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

La presente Política estará orientada a los siguientes objetivos específicos:

1. Garantizar y hacer efectivo el derecho a la desconexión laboral.
2. Asegurar el disfrute efectivo del tiempo libre, períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, favoreciendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, especialmente en escenarios de trabajo remoto o flexible.
3. Establecer procedimientos para reportar vulneraciones al derecho de desconexión laboral.

Resolución No. 226 del 29 de agosto de 2025 "Por medio de la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación"

4. Cumplir con las normas legales vigentes en materia de riesgos laborales, especialmente en la prevención de riesgos psicosociales.
5. Implementar actividades preventivas, formativas y de control que promuevan el respeto de los tiempos de descanso y una cultura organizacional saludable.

ARTÍCULO 3°. ROL DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES. Dicho grupo tendrá como finalidad promover entornos laborales saludables y respetuosos, orientados al bienestar integral de los servidores públicos. En cumplimiento de esta Política desarrollará, entre otras, las siguientes acciones: realizar actividades de sensibilización, implementar talleres de capacitación en liderazgo, gestión del tiempo, productividad, desconexión digital y trabajo por objetivos e incorporar el derecho a la desconexión en procesos de inducción y reinducción de la CGN.

ARTÍCULO 4°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente Política será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de la UAE-CGN, salvo las excepciones legalmente establecidas.

ARTÍCULO 5°. EXCEPCIONES. De conformidad con el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022, no estarán sujetos a lo dispuesto en esta Política:

1. Los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Los servidores públicos que, en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de esta, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 6°. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN. La UAE-CGN adoptará las estrategias necesarias para la implementación efectiva de la Política de Desconexión Laboral, entre ellas:

1. Parametrización de los sistemas de correo electrónico institucional, incluyendo mensajes automáticos fuera de horario laboral.
2. Programación oportuna de vacaciones o licencias y adecuada gestión de suplencias.
3. Uso responsable de herramientas tecnológicas, en armonía con la Política de Seguridad de la Información.
4. Acciones pedagógicas mediante instrumentos virtuales, piezas promocionales y charlas de sensibilización.

ARTÍCULO 7°. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS. El canal dispuesto para el Comité de Convivencia Laboral será el medio interno para la recepción de quejas por presunta vulneración al derecho a la desconexión laboral, pudiendo presentarse de manera anónima o identificada, garantizando el debido proceso, la confidencialidad, la verificación de hechos y la solución de conflictos.

PARÁGRAFO 1°. La información recibida será tratada con estricta confidencialidad, garantizando la reserva de identidad del denunciante cuando la queja sea identificada, y observando la normativa sobre protección de datos personales.

Resolución No. 226 del 29 de agosto de 2025 "Por medio de la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación"

PARÁGRAFO 2º. Conforme al artículo 7 de la Ley 2191 de 2022, que si la entidad no promueve el procedimiento para la queja por desconexión laboral iniciada por un servidor público, este último podrá recurrir al Inspector de Trabajo o a la Procuraduría General de la Nación competente.

Es importante destacar que cualquier denuncia presentada deberá estar debidamente sustentada en hechos y acompañada de prueba sumaria.

ARTÍCULO 8º. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. El servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos, en los términos y condiciones señalados en el parágrafo 2 del artículo siete de esta resolución.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 7 de la presente resolución.

ARTÍCULO 9º. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su publicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 15 de la Ley 2080 de 2021, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 26 días del mes de agosto de 2025.


MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
Contador General de la Nación

Proyectó: Paula Camila Amado Rodríguez, Profesional Universitario
Revisó: Alexandra Quemba, Coordinadora de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Revisó: César Augusto Rincón Vicentes, Coordinador GIT de Jurídica.