



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

ACUERDO No. 061

(24 de septiembre de 2024)

"Por el cual se reglamenta la modalidad de trabajo en casa para el desempeño transitorio de actividades laborales por fuera del sitio habitual de trabajo, en la Universidad de la Amazonia"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

En ejercicio de sus atribuciones legales, estatutarias y

CONSIDERANDO QUE

En ejercicio de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y desarrollada por algunas disposiciones contenidas en la Ley 30 de 1992, determinan que las Universidades pueden darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

Es así como, la Ley 30 de 1992, en el capítulo VI, Artículo 28, reconoce a las universidades, entre otros derechos el de *"darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional"*.

El Estatuto General de la Universidad de la Amazonia aprobado mediante Acuerdo No. 062 de 2002 del Consejo Superior Universitario, en su artículo 25 determina que son funciones del máximo órgano de dirección de la Institución, entre otras: *"a) Definir, evaluar y/o modificar periódicamente las políticas generales de la institución y en particular, las relacionadas con los aspectos académicos, administrativos, de bienestar, de investigación, ecológicas y de planeación institucional (...) d) Velar porque la marcha de la institución esté acorde con las disposiciones legales, el Estatuto General y las políticas institucionales (...) e) Expedir el Proyecto Educativo Institucional; modificar y aprobar los estatutos y reglamentos de la Institución, como manuales de funciones y procedimientos administrativos, en consonancia con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes (...)"*.

Ahora bien, a través de la Ley 2088 de 2021, se regula la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral; señalando las garantías, condiciones y criterios bajo los cuales se podrá autorizar.



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Luego, el artículo 2º de la Ley *ibídem*, definió el trabajo en casa como:

"(...) la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad."

Así mismo, en el artículo 9º *ibidem* se indicó que:

"(...) toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación".

El Decreto 1662 de 2021 "Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos autónomos e independientes del Estado", adicionó los artículos 2.2.37.1.1. al 2.2.37.1.11 del Decreto 1083 de 2015, en los que se establecen lineamientos para el trabajo en casa de los servidores públicos.

Por ello, una vez estructurada la propuesta de reglamento, y cumpliendo con los requisitos para su aprobación se emitieron conceptos técnico, financiero y jurídico, favorables, mediante oficios OAP-046 del 23 de enero de 2024, DF-005 del 23 de enero de 2024 y OAJ-37 del 06 de marzo de 2024.

En concordancia con las disposiciones en cita, se requiere reglamentar la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en la Universidad de la Amazonia en condiciones



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

ocasionales, excepcionales o especiales.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. Reglamentar el trabajo en casa del personal administrativo y académico de la Universidad de la Amazonia, de conformidad con su naturaleza especial. Para su implementación, se tendrán en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 2088 de 2021, el Decreto 1662 del 2021 y demás normas que las sustituyan, modifiquen, reglamenten o complementen.

ARTÍCULO SEGUNDO. DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA. Se entenderá como trabajo en casa la habilitación al empleado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza de su relación laboral con la Universidad ni desmejorar las condiciones laborales, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el servidor pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El trabajo en casa no se limitará al trabajo que pueda realizarse mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del servidor en las instalaciones de la Universidad.

ARTÍCULO TERCERO. CONDICIONES OCASIONALES, EXCEPCIONALES O ESPECIALES. Se entiende por situación ocasional, excepcional o especial, aquella circunstancia imprevisible o irresistible que genera riesgos para el servidor público o inconveniencia, bien para su traslado hasta el lugar de trabajo, o bien para que haga uso de las instalaciones de la Entidad, con sujeción en lo previsto en el artículo 2.2.37.1.4 del Decreto No. 1083 de 2015.

ARTÍCULO CUARTO. DURACIÓN. Esta modalidad, podrá habilitarse por el plazo que indique el empleador, sin que aquél exceda de tres meses, prorrogables por una sola vez y hasta por un término igual, a menos que persistan las circunstancias que le dieron origen. La Universidad debe garantizar la dignidad humana del trabajador, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, el derecho a la intimidad y la privacidad de la persona que trabaja desde casa.

ARTÍCULO QUINTO. ACCESO REMOTO A LA INFORMACIÓN. Para que el trabajador pueda optar por la modalidad de trabajo en casa, es necesario determinar si las aplicaciones tecnológicas que requiere para el desarrollo de sus funciones pueden ser accedidas y operadas de manera remota bajo condiciones de seguridad de la información.



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

ARTÍCULO SEXTO. HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá originarse a petición del trabajador, por escrito, en medio físico o digital; o por iniciativa de la Entidad. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa, efectuada por el trabajador, generará el derecho a optar por ella. De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la Universidad podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias.

ARTÍCULO SÉPTIMO. EXPEDICIÓN ACTO ADMINISTRATIVO HABILITANTE. El trámite para la habilitación para que uno o varios trabajadores desempeñen sus labores desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo, se realizará de oficio o a solicitud de parte, según la causa que lo origine.

Cuando el trámite inicie a solicitud de parte, deberá radicarse escrito motivado ante la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Institución, al que se allegarán los soportes que sirvan de fundamento a lo solicitado.

Para la habilitación para la realización de trabajo en casa deberá mediar estudio realizado por la Dirección Gestión de Talento Humano y constar en acto administrativo motivado que contenga como mínimo, los siguientes aspectos: (I) Una exposición clara de los motivos que fundamentan la implementación de aquella modalidad en la prestación del servicio, en el que se detalle si se trata de una implementación general y transitoria para todo el personal de la Institución o de una situación particular frente a uno de los empleados, realizando una descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial, que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa; (II) el término de habilitación para el trabajo en casa. (III) El lugar donde se ejecutará la labor contratada; la cual, deberá ser informada a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de ser requerido, podrán enunciarse las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones esenciales pactadas para su ejecución. Si aquellas funciones fueren distintas a las previstas en el contrato de trabajo, deberá mediar mutuo acuerdo entre las partes, consignado en acta de modificación que así lo establezca.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, se debe dejar constancia del mutuo acuerdo existente para ello.

PARÁGRAFO TERCERO. En caso de que los equipos sean suministrados por la Universidad, se debe señalar la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución, por parte del trabajador. Así mismo, podrán pactarse las medidas de



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

PARÁGRAFO CUARTO. En los casos en que no proceda la solicitud de habilitación de trabajo en casa, se librará comunicación dirigida al trabajador, expresando los motivos que acompañan tal decisión. Aquella, será notificada conforme a las reglas previstas en la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO OCTAVO. GARANTÍA DE DESCONEXIÓN LABORAL DIGITAL. La Universidad y los trabajadores se deben ceñir a la jornada de trabajo acordada, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital. Para respetar esta garantía, la Universidad atenderá a lo señalado en la Ley 2191 de 2022 y en el Acuerdo Superior No. 66 de 2023, los acuerdos que internamente se adopten para tal fin, absteniéndose de remitir solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral.

ARTÍCULO NOVENO. DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR. La habilitación del trabajo en casa, en ningún momento, implicará retroceso, demora o falta de calidad en la atención y en el desempeño de las funciones o los servicios que preste el trabajador.

ARTÍCULO DÉCIMO. RETORNO A LA SEDE HABITUAL DE TRABAJO. Cuando se constate el cese de las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impedían que el servidor pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, la Universidad en cualquier momento, e incluso antes del vencimiento del término de habilitación, podrá comunicar al trabajador o los trabajadores, la fecha en que debe efectuarse el retorno a la sede habitual de trabajo.

PARÁGRAFO. Del retorno del trabajador a su sede habitual de trabajo, la Universidad deberá informar a la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. ALTERNANCIA. La Universidad podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada efectúe unos días de la semana el trabajo de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa. En ningún caso, la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Universidad debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología, para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la Institución. Asimismo, adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

instrucciones relacionadas con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad; procurando desde casa, el cuidado integral de su salud. Además, se compromete a suministrar a la Universidad información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio en su estado de salud, que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Igualmente, es deber de los trabajadores participar en la prevención de los riesgos laborales, a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente; participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, que se adelanten por el empleador o la ARL; así como reportar accidentes, incidentes de trabajo e incapacidades.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación, de conformidad con lo establecido en el acuerdo No. 16 de 2019, proferido por el Consejo Superior Universitario.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Florencia, departamento del Caquetá, a los veinticuatro (24) días del mes de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

YENY ADALID CHILATRA RIVERA
Presidente del Consejo Superior Universitario

WILLIAM DAVID GRIMALDO SARMIENTO
Secretario General y del Consejo Superior



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL