Universidad de la Amazonia

Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

ACUERDO No xxx

(XXXXXXXXXXXX)

"Por medio del cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de la Amazonia"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

En uso de sus atribuciones legales y 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, las Universidades pueden darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley, así las cosas, los artículos 28, 57 y 65 de la señalada Ley establecen la autonomía académica, administrativa y financiera de las universidades.

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 (…)".*

El Código Sustantivo del Trabajo –Ley No. 50 de 1990-, regula el trabajo como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectué en ejecución de un contrato de trabajo.

El artículo 9º *ibídem* incorpora la protección al trabajo, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes, donde los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

La Ley 1010 del 23 de enero 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"*, prevé en su artículo 7 las siguientes conductas que constituyen acoso laboral y que están relacionadas con el derecho a la desconexión laboral:

> *"(…)*
> *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 discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos".[1]

El Rector de la Universidad de la Amazonia, expidió la Resolución No. 3479 del 28 de octubre de 2015, *"Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con la jornada laboral y horario de trabajo, competencias y tramites de permisos para el personal administrativo de la Universidad de la Amazonia.",* modificada por la Resolución No. 008 del 04 de enero de 2021, con el propósito de contribuir en el fortalecimiento del talento humano vinculado a la Institución, y la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio, indicando en su artículo segundo:

*"**ARTÍCULO SEGUNDO: JORNADAS. La jornada ordinaria de trabajo diurno** será desarrollada en el horario comprendido entre las seis horas (6:00am) y las veintidós (22) horas (10:00pm) y **la jornada nocturna** entre las veintidós horas (10:00pm) hasta las seis horas (6:00am) de conformidad con el artículo 25 de la Ley 789 de 2002. Es de aclarar que la jornada ordinaria antes expuesta no aplica para los funcionarios públicos, que se rigen por normas especiales.*

***PARÁGRAFO. La jornada ordinaria diurna de trabajo se realizará de lunes a viernes de 7:30am a 11:30am y de 1:30pm a 5:30pm**. Para garantizar la prestación del servicio de manera continua y eficiente."*[2]

Mediante Resolución Rectoral No. 2393 del 08 de julio de 2019, "*Por medio de la cual se modifica la resolución 1847 de 2016, se adiciona la política para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en la Universidad de la Amazonia y se define el Manual de Convivencia Laboral*.", con el fin de prevenir las diversas formas de agresión, maltrato y trato desconsiderado u ofensivo, y en general toda clase de ultraje a la dignidad humana.

El Congreso de la República, expidió la Ley 2191 del 06 de enero de 2022, "*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión Labora*l", tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, y define la desconexión laboral 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 descansos.

El artículo quinto de la norma en mención, exhorta a las personas naturales y jurídicas de naturaleza pública o privada, a contar con una política de desconexión laboral por medio de la cual se establezca la forma como se garantizarán el derecho, el procedimiento, el mecanismo y los medios para la presentación de quejas, y el trámite de absolución de estas, en los siguientes términos:

1. *"La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*

2. *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.*

[1] http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
[2] https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1B4wUmoJKuyW6ntSil7E0HOUlORAcDm17

3. *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".*

En ese orden de ideas, se generó el diagnóstico para la aplicación de acciones afirmativas en el marco de la presente política, con el fin de identificar los casos o situaciones que se han presentado en la Institución por vulneración al derecho a la Desconexión Laboral, en aras de generar estrategias de acción desde una política consensuada y democrática con la participación de funcionarios administrativos y docentes de la Institución.

La Oficina Jurídica, mediante Oficio XXX de fecha XXX, emitió **CONCEPTO JURÍDICO FAVORABLE**, para la implementación de la Política de Desconexión Laboral en la Universidad de la Amazonia:

"XXX"

La Oficina de Planeación, en Oficio OAP-234 de fecha 24 de abril de 2023, emitió **CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE**, para la implementación de la Política de Desconexión Laboral en la Universidad de la Amazonia:

"Esta propuesta de creación de la Politica de Desconexión Laboral cumple con las disposiciones establecidas en el Acuerdo 43 de 26 de octubre 2020, aprobado por el Consejo Superior Universitario, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Institucional "Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia", y objetivos que hacen parte del Programa "Talento Humano para el Desarrollo Administrativo" de la línea estratégica 3 Eficiencia y Excelencia Administrativa y los siguientes objetivos:

- LE3, P4, Estrategia "Calidad y Eficiencia Laboral", Objetivo 4.4. Desarrollar el Sistema de gestión del Talento Humano, Integrando los procesos Laborales, desempeño y vinculación que faciliten y optimicen los procesos e incrementen la productividad.

- LE3, P3. Estrategia "Reorganización Institucional" Objetivo 3.15. Formular reglamento laboral para la Universidad donde se describan los deberes, derechos, sanciones entre otras disposiciones".

La Dirección de Gestión Financiera, en Oficio DF-107 de fecha 25 de abril de 2023, emitió **CONCEPTO FINANCIERO FAVORABLE**, para la implementación de la Política de Desconexión Laboral en la Universidad de la Amazonia:

"El proyecto de Acuerdo que se suscriba, no tiene ni representa ningún valor económico, ni genera compromiso pecuniario alguno para la institución, en la medida en que su objeto solamente establece compromisos e intenciones generales que se podrán concretar y materializar en el acto administrativo".

Es por ello, que se hace necesario adoptar una Política de Desconexión Laboral en la Universidad de la Amazonia, la cual tendrá incidencia respecto de la ejecución de funciones de aquellos con quienes se tiene una relación laboral dentro de la Institución de forma presencial, y será aplicable respecto de todos los funcionarios que ostenten una vinculación directa y ejecuten funciones en las modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Adoptar e implementar la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de la Amazonia.

ARTÍCULO 2. OBJETO. regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS ORIENTADORES. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo y los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT.

ARTÍCULO 4. DEFINICIONES. Para efectos de la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de la Amazonia, se consideran los siguientes conceptos:

I. 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 descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. (Ley 2191 de 2022).

II. Personal Administrativo. Son aquellas personas vinculadas a la Universidad de la Amazonia como empleados públicos, trabajadores oficiales o por contrato de trabajo. (Acuerdo Superior No. 16 de 2022).

III. Personal Docente. Integrado por los docentes de carrera, ocasionales, catedráticos y especiales o visitantes, de conformidad con lo previsto en el Estatuto del Profesor Universitario y normas complementarias.

IV. Comité de Convivencia Laboral. Instancia conformada por representantes del empleador, y representantes de los trabajadores, que busca prevenir las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado u ofensivo y en general toda clase de ultraje a la dignidad humana que se presente en el marco de las relaciones laborales que tengan lugar en la entidad; en procura de restablecer el buen clima laboral en el Ente Universitario.

ARTÍCULO 5. OBJETIVO GENERAL. Garantizar al personal administrativo y docente de la Universidad de la Amazonia, el disfrute pleno del tiempo de descanso, permisos, licencias, vacaciones y de su vida personal y familiar. Siendo sus objetivos específicos los siguientes:

ARTÍCULO 6. OBJETIVOS ESPECIFICOS: Son objetivos específicos de la Política de Desconexión laboral los siguientes:

A. Establecer la forma de garantizar y ejercer el derecho a la desconexión laboral, incluyendo los lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

B. Determinar los mecanismos y medios para que el personal administrativo y docente pueda presentar quejas frente a la vulneración del derecho.

C. Especificar el 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.

ARTÍCULO 7. GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. Los funcionarios administrativos y docentes de la Universidad de la Amazonia 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. 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.

PARÁGRAFO. En los casos que la Universidad contemple la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo tendrán derecho a la desconexión laboral, en los mismos términos de los demás trabajadores.

ARTÍCULO 8. MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y EJERCER EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. La Universidad de la Amazonia impulsará las siguientes medidas para garantizar el derecho a la desconexión laboral en aras del respeto a la vida privada y familiar, y contribuir a la salud de las personas que tengan algún vínculo legal, reglamentario y/o laboral con la Institución:

1. El tiempo de desconexión laboral hace referencia a los horarios por fuera de la jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos.

2. El personal con funciones administrativas o académicas que se desempeñe en los cargos de dirección, manejo y confianza y que tengan personal a cargo, no podrán contactar a sus colaboradores por ningún medio o herramienta, bien sea telefónicamente, virtual, redes sociales o correo electrónico para atender asuntos de índole laboral o asignar tareas por fuera del horario de trabajo, ni en el período de vacaciones, permisos o licencias.

3. La Universidad velará por el cumplimiento del horario de trabajo y compromisos laborales, y comunicará a los funcionarios que tengan personal a su cargo de los periodos de licencias, vacaciones e incapacidades.

4. Los permisos y compensatorios serán tramitados por el trabajador o docente con el debido tiempo para que sean autorizados y comunicados al jefe inmediato.

5. Cuando la Universidad otorgue otros días de descanso contemplados en los Acuerdos Colectivos de los sindicatos se comunicará por los canales institucionales para que sea respetado el derecho a la desconexión laboral.

6. La convocatoria y asistencia tanto a reuniones de trabajo como a capacitaciones internas, sean de carácter presencial o virtual, se harán dentro de la jornada de trabajo, no pudiendo extenderse la duración de éstas más allá de la jornada laboral respetando los tiempos de descanso, los fines de semana o festividades oficiales a nivel local y nacional.

7. Los Directivos o jefes de dependencias se abstendrán de requerir respuesta a las comunicaciones enviadas a su personal a cargo fuera de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 9. CRITERIOS FRENTE AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

1. Los trabajadores no están obligados a responder correos electrónicos, chat, mensajes en plataforma o sistemas de información por fuera de su jornada laboral.

2. El personal administrativo y docente deberán hacer uso adecuado y responsable de los medios informativos y herramientas tecnológicas.

3. Los encargados del manejo de los grupos de chat institucionales solo deberán enviar información dirigida a los integrantes del grupo o comunidad con contenido laboral durante la jornada de trabajo.

4. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo se utilizará la configuración ***programar envío*** para la remisión de las comunicaciones al destinatario dentro del horario laboral establecido, de conformidad con la normatividad interna.

5. Los trabajadores deberán programar respuestas automáticas durante sus periodos de ausencia, indicando los datos de contacto de la persona con la que se pudieran contactar durante ese período.

6. La Dirección Gestión de Talento Humano notificará al Departamento de Tecnologías de la Información – DTI la información correspondiente sobre el período de vacaciones, permisos, licencias o descansos y se bloqueará la cuenta de correo electrónico mientras se encuentra disfrutando de éstas.

ARTÍCULO 10. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN. Todo trabajador y docente de la Universidad que considere que su superior jerárquico ha incurrido en un presunto incumplimiento frente a la garantía del derecho a la desconexión laboral, podrá interponer a nombre propio o de manera anónima una queja, denuncia o petición, conforme la siguiente ruta de atención:

1. Se puede presentar la queja personalmente o al correo electrónico: comitedeconvivencia@uniamazonia.edu.co y deberán proporcionarse los datos de identificación conocidos de la persona denunciada, realizarse una breve descripción de los hechos constitutivos como vulneración al derecho de desconexión laboral, y en lo posible anexar las pruebas que puedan soportar la denuncia.

2. La Universidad atenderá las quejas o conductas de incumplimiento al derecho de la desconexión laboral por medio del Comité de Convivencia Laboral, establecido en la Resolución No. 1847 de 2016 y modificada mediante Resolución No. 2393 de 2019.

   En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en procura de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se aplicará el trámite fijado en el artículo 28 del capítulo VI "*procedimiento conciliatorio interno*" de la Resolución Rectoral No. 2393 del 08 de julio de 2019, o las normas que hagan sus veces.

ARTÍCULO 11. RESPONSABILIDAD PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA. Para la implementación de la política de desconexión laboral en la Universidad de la Amazonia es necesaria la participación de diferentes instancias, así:

I. Corresponde a los superiores jerárquicos cumplir la política de desconexión laboral, respecto al personal que coordina.

II. Corresponde a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Vicerrectoría Académica, la Dirección Gestión de Talento Humano, y al Departamento de Tecnologías de la Información – DTI o quien haga sus veces, velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión laboral.

III. Corresponde al Comité de Convivencia Laboral actuar como instancia de prevención y corrección de situaciones en las que pueda existir acoso laboral y conocer y tramitar las quejas relacionadas con el incumplimiento del derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 12. INCUMPLIMIENTO. La inobservancia por parte de los superiores jerárquicos frente al respeto del derecho a la desconexión laboral constituye falta disciplinaria por el incumplimiento de un deber funcional. Así mismo, podrá constituirse una conducta de acoso laboral, siempre y cuando la conducta sea persistente y demostrable.

ARTÍCULO 13. EXCEPCIONES. De la aplicación al derecho a la desconexión laboral se exceptúan:

a. Los funcionarios administrativos que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza;
b. Aquellos que por la naturaleza de -la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio, para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA. Dentro del primer (1) mes siguiente a la aprobación del presente acuerdo, se tendrá una fase previa para que la Oficina de Tecnologías de la Información realice jornadas de capacitación y configuración de las cuentas electrónicas institucionales a fin de garantizar lo estipulado anteriormente. Así mismo la presente política deberá ser socializada con los trabajadores y docentes de la institución.

PARÁGRAFO. Para asegurar la efectividad en la implementación de la Política de Desconexión Laboral, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Vicerrectoría Académica y la Dirección Gestión de Talento Humano, realizarán el seguimiento al cumplimiento de lo determinado en el presente Acuerdo. La evaluación de la Política de Desconexión Laboral se llevará a cabo anualmente y como mínimo, se deben tener en cuenta, los informes del Comité de Convivencia Laboral con relación a las quejas interpuestas por el incumplimiento a este derecho.

ARTÍCULO 15. ANEXOS. Hace parte integral de la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de la Amazonia, el documento técnico que contiene la fase diagnóstica con sus soportes, el concepto jurídico, el concepto técnico y el concepto financiero sobre la viabilidad de esta.

ARTÍCULO 16. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación de conformidad con el Acuerdo Superior No. 16 del 24 de mayo de 2019.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Florencia, departamento del Caquetá, a los xxxx días del mes de junio de dos mil veintitrés (2023).

Universidad de la Amazonia
Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

ADRIANA MARIA LOPEZ JAMBOOS
Presidente del Consejo Superior

WILLIAM DAVID GRIMALDO SARMIENTO
Secretario General del Consejo Superior