

ACUERDO No. 13 de 2023

“Por el cual se se establece la Política de Desconexión Laboral de la Universidad Antonio Nariño.”



El Consejo Directivo de la Universidad Antonio Nariño (UAN), en uso de las facultades consagradas en el Artículo 19, literal “d” de los estatutos vigentes y;

CONSIDERANDO

Que la Universidad Antonio Nariño, es una Institución de Educación Superior de carácter privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro, identificada con el NIT No. 860.056.070-7, con personería jurídica reconocida mediante Resolución No. 4571 del 24 de mayo de 1977 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que el literal “d” del artículo 19 de los Estatutos de la Universidad Antonio Nariño, establece como función del Consejo Directivo: *“Expedir los acuerdos, reglamentos y resoluciones que sean necesarias para la buena marcha de la Institución.”*

Que con la expedición de la Ley 2191 de 2022, sobre desconexión laboral, se garantiza el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano.

Que la Ley 2191 de 2022, 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, 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.

Que el artículo 5º de la Ley 2191 de 2022, impone a los empleadores la obligación de establecer la “POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL”: *“(…) Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: a) La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las*

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). b) 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. c) 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. (...)

2

En razón a que la Universidad Antonio Nariño, es responsable de garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, da a conocer su POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL, conforme a los principios y deberes definidos en la Ley 2191 de 2022, demás normas vigentes y complementarias que regulen el tema.

ACUERDA

Artículo 1º. POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL. La Universidad Antonio Nariño en cumplimiento de lo estipulado en la Ley 2191 de 2022, “POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL”, adopta la presente política, con el objeto de establecer la forma de garantizar el derecho de los trabajadores de la Universidad, al efectivo disfrute de los tiempos no correspondientes a la jornada laboral, en ejercicio del derecho de desconexión laboral consagrado en la ley, cualquier estipulación contractual que afecte este derecho será ineficaz. En atención a los lineamientos legales, se incluyen procedimientos relacionados con: el uso de las TIC, lo mecanismos y medios para que los colaboradores puedan presentar quejas a nombre propio o de manera anónima, y el procedimiento interno para el trámite de las mismas que garantiza el debido proceso e incluye los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados hasta la cesación de la conducta. La Universidad velará por la protección y respeto de la dignidad humana, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad de sus trabajadores.

La presente política es de obligatorio cumplimiento y de observancia general para todos los trabajadores y representantes de la Universidad Antonio Nariño, salvo las excepciones contempladas en el Artículo 6 de la Ley 2191 de 2022

Artículo 2º. DEFINICIONES. Para el desarrollo e implementación de esta política, La Universidad Antonio Nariño, adopta las definiciones establecidas en la Ley 2191 de 2022, para una comprensión adecuada de la presente política, así:

SEDE SUR
Calle 22 sur No. 12 D 81
Teléfono 3152980
Ext. 1526 / 1527

SEDE FEDERMAN
Calle 58 A No. 37 – 70
Teléfono 3152980
Ext. 1100 – 1101

SEDE IBERICA
Carrera 7ª. No. 16 – 75
Teléfono 3152980
Ext. 2000

SEDE CIRCUNVALAR
Carrera 3 Este No. 47 A – 15
Teléfono 3152980
Ext. 3036

“ART. 3º. DEFINICION DE DESCONEXION 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.”*

3

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC), LEY 1341 DE 2009).

“ Art. 6 .Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes.”...

Artículo 3º. GARANTIA PARA EJERCER EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. El derecho a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral acordada entre las partes al firmar el contrato de trabajo, la jornada laboral será expresa y claramente determinada y esta será consecuente con el tiempo requerido para el logro de los objetivos y el cumplimiento de las tareas. De igual forma, la UNIVERSIDAD garantizará que el colaborador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Parágrafo 1º. Si eventualmente por causas excepcionales se remite a los colaboradores comunicaciones o requerimientos durante los períodos de desconexión laboral, estos no están obligados a atender o a hacer revisión de los mismos, sino hasta el inicio de la jornada laboral siguiente.

Parágrafo 2º. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objeto de la Ley.

Artículo 4º. EXCEPCIONES, LEY 2191 DE 2022. No estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 ni a lo establecido en esta política:

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

c. 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.



Parágrafo 1º. En la Universidad Antonio Nariño, no están sujetos a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, manejo y confianza entre ellos Rector, Vicerrectores, Directores, Decanos, Jefes.

Artículo 5º. LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC). LA UNIVERSIDAD y sus representantes no podrán exigir el cumplimiento de órdenes, solicitar información y en general realizar requerimientos a los trabajadores por fuera de la jornada laboral y durante los períodos de vacaciones, licencias, permisos o descansos de Ley, salvo las excepciones estipuladas en la Ley y en esta política.

Las reuniones, llamadas y acatamiento de órdenes o solicitudes de información a través de cualquier medio deberán programarse para ser atendidas dentro de la jornada laboral acordada entre las partes al firmar el contrato.

El derecho a la desconexión laboral se garantizará en relación con la totalidad de las herramientas de las tecnologías de la información y comunicaciones.

Artículo 6º. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR QUEJA. Los colaboradores de la UNIVERSIDAD que consideren vulnerado el derecho a la desconexión laboral podrán presentar a nombre propio o de manera anónima la correspondiente queja de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Las quejas deben detallar aquellas conductas que presuntamente violan el derecho a la desconexión laboral debidamente soportadas con las pruebas que las acrediten.
- Cualquier queja relacionada con inconformidades frente al derecho a la desconexión laboral, deberá ser presentada ante el área de Gestión Humana de la Universidad, a los correos electrónicos: director.recursos.humanos@uan.edu.co o en las oficinas ubicadas en la Calle 58 a Bis #37-94 en la Ciudad de Bogotá, máximo dentro del mes siguiente a la ocurrencia de la(s) presunta(s) conducta(s).
- En el evento en que la queja provenga de un trabajador del área Gestión Humana, la misma deberá ser presentada ante la Vicerrectoría Administrativa, al correo electrónico: vicerrector.administrativo@uan.edu.co o en las oficinas de la

- Vicerrectoría Administrativa ubicadas en la Calle 58 a Bis #37-94 en la Ciudad de Bogotá, dentro del mismo término arriba señalado.

Artículo 7º. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS.

5

- El área de Gestión Humana o la Vicerrectoría Administrativa en su caso, estudiará la queja y con base en los hechos narrados, así como en las pruebas aportadas y/o

recaudadas, verificará la situación y adoptará oportunamente las medidas correctivas si hay lugar a ellas a través de mecanismos de solución de conflictos, emitiendo respuesta escrita al trabajador solicitante, garantizando en todo caso el debido proceso respecto de los trabajadores involucrados.

- En el evento de haberse adoptado medidas correctivas, que pueden incluir acuerdos con el o los trabajadores involucrados, el área de Gestión Humana o la Vicerrectoría Administrativa en su caso, llevará a cabo un proceso de verificación para garantizar su efectivo cumplimiento y la cesación de la conducta que motivó la adopción de la medida.

Artículo 8º. INCUMPLIMIENTO. - La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En consecuencia, una vez surtido el procedimiento por inconformidad ante las instancias correspondientes, en caso de verificarse que la queja reúne las características de ley para constituir acoso laboral, se actuará conforme a lo establecido en el RIT – Reglamento Interno de Trabajo, en relación con prevención de acoso laboral en la Universidad.

Artículo 9º. APLICACIÓN DE LA LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL. En lo no previsto en la presente Política se aplicará lo dispuesto en la Ley 2191 DE 2022, sus decretos reglamentarios, o cualquier otra norma que la adicione o modifique, así como la normatividad interna de la Institución.


Artículo 11º. La Oficina Jurídica de la Universidad Antonio Nariño, por derecho propio, podrá revisar la legalidad de los procedimientos internos que deban surtir, así como, emitir las recomendaciones que considere pertinentes, para que la presente política esté conforme a los principios y deberes definidos en la Ley 2191 DE 2022, demás normas vigentes y complementarias que la regulen e informar al Consejo Directivo para su atención cualquier procedimiento que debe ser modificado.

Artículo 12º. El presente reglamento rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los a los diecisiete (17) días, del mes de marzo, de dos mil veintitrés (2023).

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



MARTHA LUCIA CARVALHO Q.
Secretaria General

//María Granados.