

RESOLUCIÓN

3477

Por medio de la cual se adopta la ley de desconexión laboral para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

El Rector de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas por la ley 30 de 1992, al acuerdo 066 de 2005, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política en su artículo 53 establece: "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.(...)"

Que La ley 30 de 1992, "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior", establece en su artículo 66, que el Rector es la primera autoridad ejecutiva de la Universidad estatal.

Que La Ley 1010 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", esta adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que La Ley 2191 de 2022, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral-Ley de Desconexión Laboral", 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 3 de ley 2191 de 2022 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.

Que el párrafo 2° de la ley 2191 de 2022, define: La inobservancia del derecho a la Desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

3477

RESUELVE

Artículo 1 ° POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL. La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en cumplimiento de su misión, adoptará la política de desconexión laboral así:

La Desconexión laboral es un 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 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.

Artículo 2°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta política aplica a todos los servidores públicos docentes, no docentes y trabajadores oficiales de la Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia en las diferentes modalidades de contratación, así como a las personas que se encuentren realizando trabajo en casa.

Artículo 3°. MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. Los Servidores Públicos y Trabajadores de la Universidad gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada de trabajo. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el servidor público o trabajador disfrute efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, de su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1°. Como balance entre las vida profesional y personal, se reconoce el derecho de los trabajadores a no atender dispositivos digitales y a no leer o responder ninguna comunicación fuera de la jornada laboral, ya sea mediante teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otra herramienta digital, ya sea personal o asignada por la Universidad, que interrumpa su derecho al descanso, así como a no atender temas laborales fuera de su horario de trabajo establecido. En todo caso, las personas tendrán derecho a no contestar comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución.

PARÁGRAFO 2°. Las invitaciones y asistencias a reuniones de trabajo, sean de carácter presencial o virtual, se harán dentro de los límites de la jornada de trabajo u horario habitual, no pudiendo extenderse la duración de estas más allá de la finalización de la jornada, respetando los tiempos de descanso, los fines de semana y/o las festividades oficiales a nivel local, regional y nacional.

PARÁGRAFO 3°. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración **Programar Envío** para la remisión de las comunicaciones al destinatario dentro del horario laboral, el cual corresponde de 8:00 am a 12:00 m y 2:00 pm a 6:00 pm y/o horarios especiales establecidos por la naturaleza de la actividad laboral. Esta práctica será promovida dentro de la Universidad.

PARÁGRAFO 4°. el funcionario hará la configuración del correo con **respuesta automática**, en casos que por diferentes condiciones de su vida personal o laboral no se encuentre disponible e informe sobre el encargado de tramitar la solicitud.

PARÁGRAFO 5°. El departamento de Talento Humano notificará a la Dirección de las Tecnologías, Sistemas y Comunicaciones la información correspondiente sobre periodo de vacaciones, permisos, licencias o descansos y se bloqueará la cuenta de correo electrónico mientras se encuentre disfrutando de estas.

Artículo 4°. Mecanismos y Medios para presentar quejas frente a la vulneración del derecho. La inobservancia del Derecho a la Desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral. Por consiguiente, contactar al trabajador por fuera de la jornada laboral puede constituirse en una conducta de acoso laboral, siempre que sea persistente, demostrable, en los términos y de conformidad con lo establecido en la ley 1010 de 2006 o aquella que la modifique.

Parágrafo 6. La queja o reclamo relacionada con la vulneración de este derecho será tramitada conforme a los lineamientos del procedimiento de comité de convivencia laboral implementado por la Universidad, el cual garantizará el debido proceso e incluirá los mecanismos de solución del conflicto, verificación de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta. De no efectuarse la resolución del conflicto se remite por parte del comité de convivencia a la Procuraduría Regional Boyacá.

Artículo 5° Excepciones a la desconexión laboral. No estarán sujetos a desconexión laboral según lo dispuesto en la ley:

- Los servidores públicos y trabajadores que desempeñen cargos de Dirección, confianza y manejo.
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.
- 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 o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Artículo 6°. Divulgar la política de desconexión laboral en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Artículo 7°: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Tunja a los

25 JUL 2022


ÓSCAR HERNÁN RAMÍREZ
Rector

Proyecto: Paola Iveth Rodríguez Contreras/ Líder Proceso Direccionamiento de SIG

Reviso: Ana Del Carmen Agudelo Cely/ Jefe Departamento Talento Humano

Jorge Andrés Sarmiento Rojas/ Director Oficina de Planeación

Ricardo Bernal Camargo/Director Jurídico