

ACUERDO No. 021 de 2024
(30 de septiembre)

POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA COPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA

La Asamblea de Fundadores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en uso de sus facultades estatutarias y en especial las contempladas en el artículo 32 literal n) del Acuerdo 006 del 15 de marzo de 2016 de los Estatutos Institucionales, y

COSIDERANDO:

1. Que con la vigencia de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, expedida por el congreso de la república, se regula la desconexión laboral, y en ella se dispuso en su artículo 5: “ (...) toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna”;
2. Que el derecho a la desconexión laboral está orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley;
3. Que de acuerdo con su naturaleza, le corresponde a la Institución la adopción de una política de desconexión laboral que garantice su ejercicio, el debido proceso de los trabajadores frente al trámite de las quejas que se centren en la vulneración del derecho a la desconexión laboral e incluya mecanismos de solución de conflictos y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta;
4. Que en sesión ordinaria del 30 de agosto de 2024 previo análisis de la de la propuesta presentada;

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la Política de Desconexión Laboral de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

ARTÍCULO SEGUNDO: Alcance. La presente política está dirigida a los trabajadores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en virtud de proteger el disfrute del debido descanso, una vez finalizada la jornada del trabajo, reconociendo el derecho a la desconexión laboral y la preservación de su intimidad personal y familiar,



ARTÍCULO TERCERO: - Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores, 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 (Artículo 3. Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO CUARTO: - Garantía del derecho a la desconexión laboral. La desconexión laboral de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca será diariamente, una vez que los trabajadores y empleadores terminen la jornada laboral establecida, no se presentará por regla general contacto para tratar temas que tengan que ver con las funciones de sus labores.

PARÁGRAFO: Así mismo, el derecho al descanso tampoco podrá ser interrumpido durante las licencias, permisos o vacaciones, con el fin de salvaguardar la intimidad personal y familiar.

ARTÍCULO QUINTO: Excepciones. Constituyen excepciones al derecho de desconexión laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
3. 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 comunidad 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.

ARTÍCULO SEXTO: Medidas para la protección del derecho a la desconexión laboral.

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca adoptará las siguientes medidas en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral de todos sus colaboradores:

1. Respetar los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones.
2. Evitar el envío de comunicaciones institucionales al colaborador por fuera de la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido, salvo que ocurran circunstancias imprevistas o emergentes que requiera atención prioritaria, o las situaciones de fuerza mayor, circunstancias

excepcionales, de urgencia o extrema necesidad que puedan ser perjudiciales para la Universidad.

3. En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas o recibidas fuera del citado horario, el emisor del mensaje deberá tener presente que el receptor podrá ejercitar su derecho a la desconexión laboral y contestarlas únicamente dentro de su regreso al horario laboral.

4. Utilizar para el envío de correos electrónicos por fuera del horario de trabajo, la configuración del envío programado o retardado a fin de hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario.

5. El inicio de la desconexión laboral correspondiente al período de vacaciones, licencia, permisos y demás situaciones administrativas surgirá a partir del primer día en que inicie la respectiva autorización o disfrute.

6. Se recomendará al colaborador ausente utilizar la opción de respuesta automática que ofrece el correo electrónico institucional con el propósito de que pueda indicar las fechas en las que no estará disponible y la indicación del contacto de la persona que lo reemplazará durante ese período, si así corresponde.

7. Establecer de manera programada y dentro de los límites de la jornada de trabajo la convocatoria y asistencia a reuniones presenciales o telemáticas, no pudiendo extender su duración más allá de la finalización del horario habitual.

8. Evitar que el tiempo de labor se dilate más de lo establecido, para ello, la convocatoria a reuniones, jornadas de formación, videoconferencias, entre otras, se realizarán con una antelación suficiente y estimando una duración para que los colaboradores puedan planificar su jornada, así mismo, se incluirá la hora de inicio y finalización y la documentación sobre los temas a tratar en la reunión, con el fin de que se pueda visualizar y analizar previamente.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC. Con el fin de garantizar el uso adecuado de los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos a disposición del personal, se establece:

1. Ningún colaborador está obligado a contestar correo electrónico, teléfono fijo, celular, mensajería instantánea (WhatsApp, Hangouts, Telegram, y otras de este segmento); redes sociales, o cualquier otra herramienta digital por fuera de su jornada laboral.

2. El correo electrónico no será usado para acceder a e-mails de otros usuarios sin su autorización o enviarlos con contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos a los asignados.

3.Sin perjuicio de lo establecido en el artículo tercero, no podrá exigirse respuesta al mensaje electrónico enviado fuera del horario laboral del destinatario.

4.No se enunciará el correo electrónico como urgente si no es estrictamente necesario.

5.La información enviada por parte de los encargados de los chats institucionales solo debe ser dirigida a los miembros del grupo y de contenido laboral durante la jornada establecida en su contrato de trabajo o en el turno asignado.

6.Los profesores no están obligados a dar respuesta a chat, correo electrónico o mensajes de estudiantes por fuera de las horas semanales destinadas a su labor académica.

7.Los canales tecnológicos 'propios o designados por la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca solo serán atendidos durante el desarrollo de la jornada.

ARTÍCULO OCTAVO. Procedimiento, mecanismos y medios frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

Los que consideren vulnerado el derecho que le asiste a la desconexión laboral, podrán:

1.Presentar la queja correspondiente ante el Comité de Convivencia Laboral como lo indica la Ley 2191 de 2022.

2.Manifestarse mediante un derecho de petición, siempre y cuando las conductas de vulneración de este derecho hayan sido diversas o reiterativas, se necesitará detallar y soportar la situación, invocando la existencia del amparo de esta política.

Las quejas relacionadas con la prohibición o no garantía del derecho a la desconexión laboral, serán tramitadas en atención al procedimiento que se enuncia a continuación:

1.Presentación de la queja: El procedimiento iniciará con la interposición de la queja por parte del colaborador que considere vulnerado su derecho de desconexión laboral, mediante escrito motivado, el cual podrá ser presentado por medio de correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral.

La queja podrá presentarse por el colaborador de manera anónima o a nombre propio, según lo prefiera y deberá reunir los siguientes elementos mínimos de procedencia:

2. Deberá dirigirse de manera escrita ante la oficina del Comité de Convivencia Laboral, a través de los canales dispuestos para tal fin (correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral: comité.convivencia.laboral@uniautonomia.edu.co).

3. Contendrá la indicación clara y precisa de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó la presunta vulneración del derecho de desconexión laboral.

4. Si el colaborador presuntamente afectado, cuenta con pruebas, deberá anexarlas.

2.Trámite de la queja y procedimiento interno: La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA, en cumplimiento del debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política y en la Ley 2191 de 2022, establece el procedimiento interno aplicable para garantizar el derecho a la desconexión laboral.

El trámite interno de la queja variará según la naturaleza de la queja sea anónima o con identificación de las partes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Aquellas quejas que no cumplan con los elementos mínimos de procedencia anteriormente establecidos, deberán ser subsanadas en un término no superior a 5 días hábiles, (so pena de ser rechazadas), mediante escrito motivado por carecer de los elementos necesarios para dar continuidad al procedimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de inadmisión de queja anónima, se fijará en cartelera de la Coordinación de Talento Humano, para que de manera pública todos los colaboradores de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA se enteren, y con ello se entenderá notificado el quejoso anónimo y si así lo decide, proceda a subsanar.

2.1 Procedimiento interno aplicable al trámite de queja anónima.

2.1.1 Una vez presentada la queja que cumpla con los elementos mínimos de procedencia ya mencionados, el Comité de Convivencia Laboral, deberá generar una investigación interna en aras de identificar el origen y la reiteración del incumplimiento de la presente política, para este fin el Comité podrá efectuar indagación con los presuntos responsables de la vulneración en aras de determinar la presencia de la conducta.

El término de indagación será de un mes, prorrogable por una vez, hasta por el mismo término.

2.1.2 Una vez establecido el origen de la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, el Comité de Convivencia Laboral deberá efectuar un análisis de los hechos de la situación presentada.

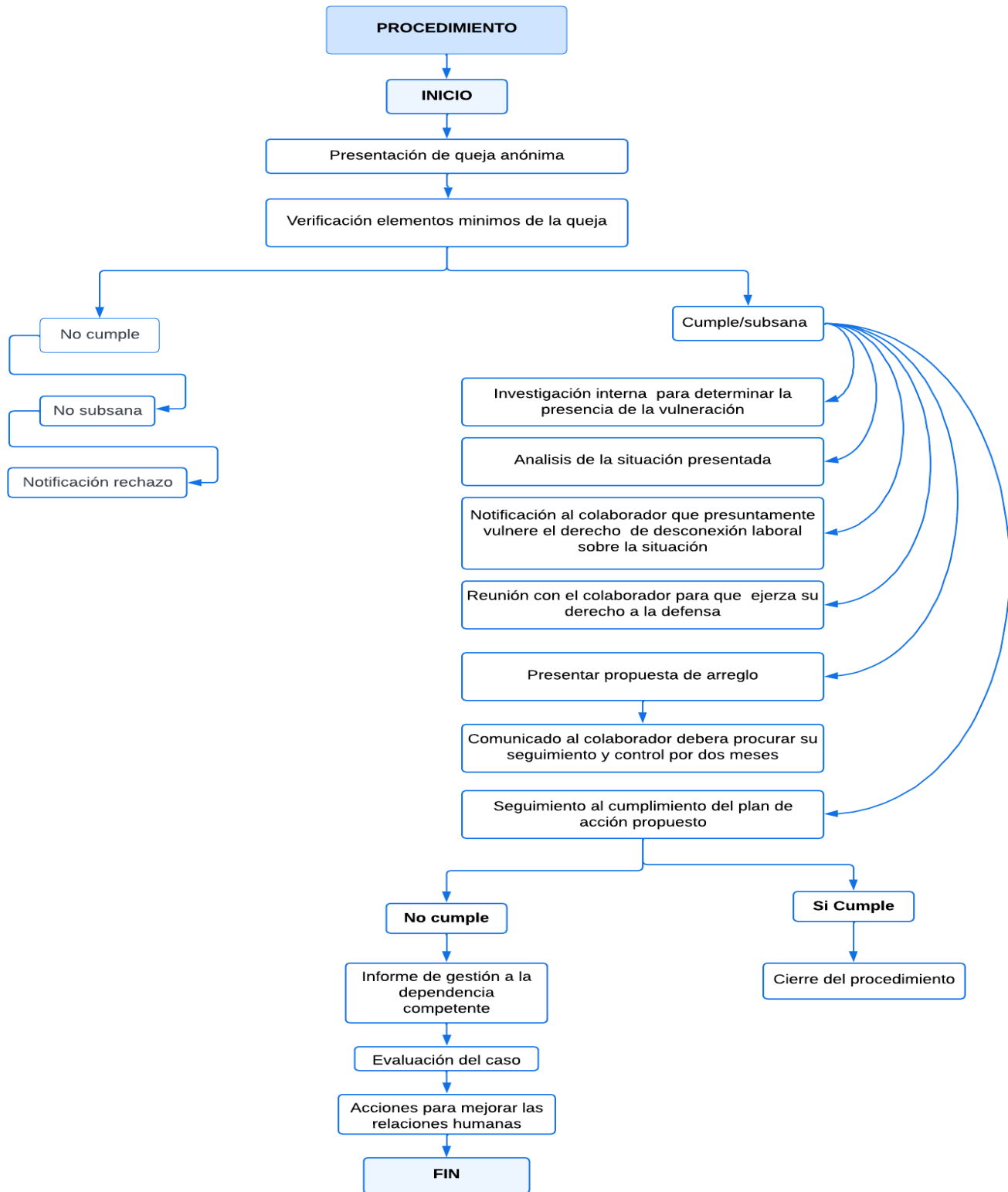
2.1.3 El Comité de Convivencia Laboral, deberá notificar por el medio más expedito e idóneo al colaborador que presuntamente vulnere el derecho de desconexión laboral del quejoso, indicando los presuntos hechos e incumplimiento de la Política

de Desconexión Laboral aquí señalada, con el fin de poner en conocimiento la situación.

2.1.4 Seguidamente, se efectuará una reunión para escuchar al colaborador que presuntamente ha incumplido la presente Política de Desconexión Laboral, permitiéndole allegar las pruebas que estime necesarias para ejercer su derecho de defensa y se le invitará a proponer una acción correctiva a su conducta en un término no superior a 8 días hábiles.

2.1.5 El Comité de Convivencia Laboral deberá presentar propuestas amigables de arreglo, materializadas en un plan de acción, el cual deberá considerar la acción correctiva promovida por el colaborador presuntamente incumplido, en aras de mitigar o eliminar las circunstancias que generan la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, este plan deberá comunicarse por escrito al colaborador presuntamente incumplido, a fin de que procure su seguimiento y control por el término de dos meses.

2.1.6 Teniendo en cuenta que no es una facultad del Comité de Convivencia Laboral establecer si se presenta o no vulneración del derecho de desconexión laboral, en caso de incumplimiento del plan de acción propuesto, el Comité de Convivencia Laboral, deberá presentar a la División de Comunidad Universitaria, informe de la gestión de convivencia laboral adelantada, con el fin de que dicha dependencia evalúe el caso y adelante acciones tendientes a mejorar las relaciones humanas en el marco del cumplimiento del contrato de trabajo, con el colaborador presuntamente incumplido.



2.2 Procedimiento interno aplicable al trámite de queja con identificación de partes.

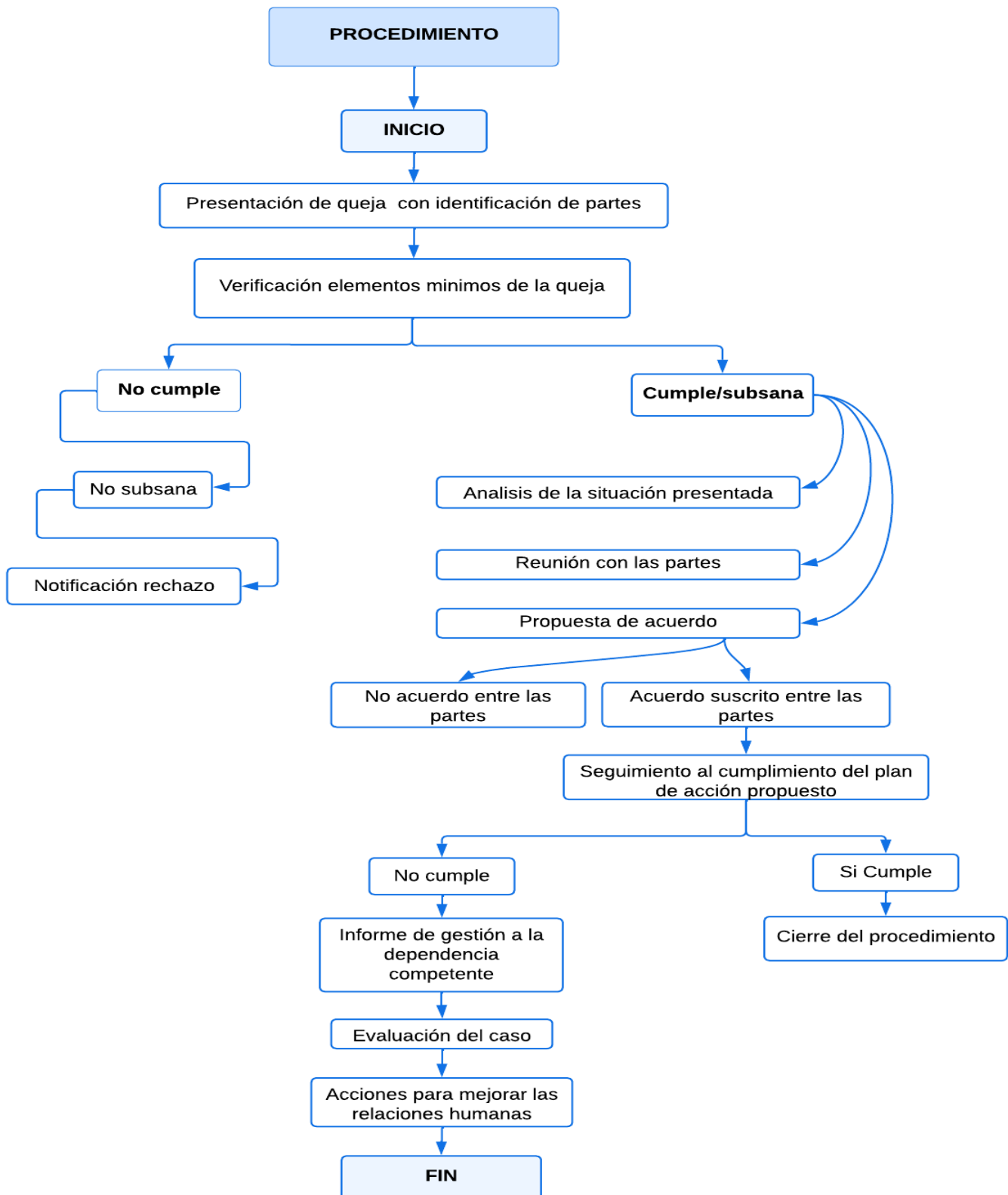
2.2.1 Una vez presentada la queja en cumplimiento de los elementos mínimos de procedencia arriba contemplados, el Comité de Convivencia Laboral, deberá efectuar un análisis de los hechos la situación presentada.

2.2.2 El Comité de Convivencia Laboral citará a reunión a las partes supuestamente implicadas en el conflicto, con el fin de escucharlas, de analizar los hechos que dieron lugar a la queja por presunta vulneración del derecho de desconexión laboral e invitarlas para que presenten una propuesta de arreglo que permita mitigar el riesgo de repetición de la falta.

La notificación de la citación se realizará en la dirección de correo electrónico institucional manejado por cada una de las partes.

2.2.3 Una vez el Comité de Convivencia Laboral escuche a las partes, les presentará una propuesta de acuerdo que les permita adoptar compromisos y cesar las circunstancias que generan la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, así mismo, la propuesta de acuerdo deberá acoger las recomendaciones de las partes. Este acuerdo deberá ser suscrito por las partes, en aras procurar su seguimiento y control de cumplimiento, por el término de dos meses.

2.2.4 Teniendo en cuenta que no es una facultad del Comité de Convivencia Laboral establecer si se presenta o no vulneración del derecho de desconexión laboral, en caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes o en caso de incumplimiento del del acuerdo celebrado entre las partes, el Comité de Convivencia Laboral, deberá presentar a la División de Comunidad Universitaria, informe de la gestión de convivencia laboral adelantada, con el fin de que dicha dependencia evalúe el caso y adelante acciones tendientes a mejorar las relaciones humanas en el marco del contrato de trabajo, con el colaborador presuntamente incumplido.



ARTÍCULO NOVENO: Vigencia y aplicación. Esta política entra en vigor a partir de la fecha de su promulgación.

Dado en Popayán a los treinta (30) días del mes de septiembre de 2024.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



DANIEL AUGUSTO MANTILLA SANDOVAL
Presidente Asamblea de Fundadores



EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA
Secretario Asamblea de Fundadores