

ACUERDO N° 080

**POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA,
En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". Así mismo, el artículo 53 señala como principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo: la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil y la garantía al descanso necesario, entre otros.

Que el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 establece que la jornada laboral para los empleados públicos será la establecida por el jefe del respectivo organismo y se podrá "compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras".

Que el Congreso de la República de Colombia expidió la Ley 2191 de 06 de enero de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral", la cual garantiza a los trabajadores o servidores públicos el goce del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finaliza la jornada laboral.

Que el artículo 5° de la Ley 2191 de 2022 establece: *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.

UNICÓRDOBA

Reacreditados Institucionalmente, resolución N° 000020 del 11 de enero de 2023 por el
Ministerio de Educación Nacional, certificados en: ISO: 9001 – ISO: 45001 e ISO: 14001 ICONTEC

Unicórdoba, calidad, innovación e inclusión para la transformación del territorio

PBX: (604) 786 2396 - Carrera 6ª. No. 77-305 Montería - NIT: 891080031-3 - www.unicordoba.edu.co

ACUERDO N° 080

**POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

Que en la Universidad de Córdoba se hace necesario adoptar una Política de Desconexión Laboral.

Que el Acuerdo 270 del 12 de diciembre de 2017, Estatuto General de la Universidad de Córdoba, en el artículo 21 estableció entre otras, las siguientes funciones del Consejo Superior:

ARTÍCULO 21. Funciones. Son funciones del Consejo Superior Universitario:

- 1) Definir las políticas académicas, las políticas administrativas y la planeación institucional (...)*
- 3) Velar porque la marcha de la Institución esté acorde con las Disposiciones Legales, el Estatuto General y las Políticas Institucionales. (...)*

Que la Dirección de Asuntos Financieros de la Universidad de Córdoba, mediante4 oficio DAF 024 de fecha 06 de mayo de 2024, emitió viabilidad financiera de la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de Córdoba, en el sentido de que esta no afecta el presupuesto de la Universidad.

Que la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Universidad de Córdoba, a través de oficio de fecha 07 de mayo de 2024, emitió concepto jurídico relativo a la viabilidad jurídica del proyecto de acuerdo "Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de Córdoba"

Que el proyecto de acuerdo "Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de Córdoba" fue socializado a la Dirección de Planeación y Desarrollo y la Oficina del Sistema Integrado de Gestión, quienes emitieron un concepto favorable y algunas recomendaciones que fueron acogidas.

Que el proyecto de acuerdo "Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de Córdoba" fue socializado al Comité de Convivencia Laboral de la Universidad el día 16 de abril de 2024, quienes aprobaron lo planteado en la política.

Que el Consejo Académico en sesión de fecha 18 de abril de 2024, avaló a la adopción de la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de Córdoba.

Que el Consejo Superior en sesión de fecha 30 de agosto de 2024, decidió aprobar la adopción Política de Desconexión Laboral de la Universidad de Córdoba.



UNICÓRDOBA



ACUERDO N° 080

**POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

Que en mérito de lo expuesto, se,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Adóptese la Política de Desconexión Laboral de la Universidad de Córdoba, 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 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Los lineamientos previstos en la presente Política de Desconexión Laboral de la Universidad de Córdoba serán aplicables a los servidores públicos docentes y no docentes perteneciente a la Carrera Administrativa de la Universidad, así como personal vinculado en la modalidad de planta provisional y temporales, trabajadores oficiales, supernumerarios y docentes ocasionales.

PARÁGRAFO. Los lineamientos de desconexión laboral dispuestos en el presente Acuerdo no aplicarán al personal de libre nombramiento y remoción, los empleos de dirección académico-administrativa y los de período fijo.

ARTÍCULO 3. DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL. La Ley 2191 de 2022 define la desconexión laboral como el derecho que tienen los servidores públicos objeto de la política, 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, jornada máxima legal de trabajo, horarios o jornadas flexibles, así como tampoco en sus vacaciones, permisos y licencias.

En consecuencia, los superiores jerárquicos se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos por fuera de la jornada laboral a los servidores públicos objeto de esta política.

ARTÍCULO 4. GARANTÍA A LA DESCONEXIÓN LABORAL. Los servidores públicos objeto de la presente política, gozarán del derecho a la desconexión laboral el cual inicia una vez finalizada la jornada de trabajo. Por lo tanto, el superior jerárquico deberá garantizar el tiempo de desconexión laboral en las siguientes situaciones:

- a. Horarios por fuera de la jornada de trabajo
- b. Vacaciones
- c. Licencias

[Firma]

UNICÓRDOBA

ACUERDO N° 080

**POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

d. Permisos

e. Incapacidades laborales y comunes

Los servidores públicos que por razones de salud tengan autorización de trabajo en casa tendrán derecho a la desconexión laboral, en los mismos términos de los demás servidores.

ARTÍCULO 5. HORARIO DE TRABAJO. El horario de trabajo para los servidores públicos no docentes es el establecido en el Estatuto de personal administrativo y/o normas internas complementarias. Los docentes deberán cumplir con la asignación de carga académica establecida en el PIT.

ARTÍCULO 6. EXCEPCIONES. Según lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral, no estarán sujetos a lo dispuesto en esta política:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera realizar deberes extra de colaboración con la Institución, situaciones que requieran respuesta inmediata o que estén sujetas a vencimientos de términos, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio educativo, de investigación o extensión ofertados por la Universidad o para atender situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

PARÁGRAFO 1. El rector, o el jefe inmediato con el aval de la oficina de Gestión de Talento Humano, determinará las situaciones urgentes, graves, de fuerza mayor o caso fortuito en el que se requieran funcionarios fuera de su horario laboral para atender situaciones difíciles o de urgencia en el cumplimiento de la misión y visión de la Universidad.

PARÁGRAFO 2. La Universidad de Córdoba hará el máximo esfuerzo por el respeto y disfrute del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, incapacidades, compensatorios y de la vida personal y familiar de los colaboradores señalados en esta excepción.

ARTÍCULO 7. MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y EJERCER EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. La Universidad de Córdoba impulsará las siguientes medidas para garantizar el derecho a la desconexión laboral de los servidores públicos objeto de la presente política, 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 Universidad:

- a. Se garantizarán los tiempos de descanso diario, permisos, licencias, vacaciones o incapacidades.



UNICÓRDOBA

Reacreditados Institucionalmente, resolución N° 000020 del 11 de enero de 2023 por el
Ministerio de Educación Nacional, certificados en: ISO: 9001 – ISO: 45001 e ISO: 14001 ICONTEC

Unicórdoba, calidad, innovación e inclusión para la transformación del territorio

PBX: (604) 786 2396 - Carrera 6ª. No. 77-305 Montería - NIT: 891080031-3 - www.unicordoba.edu.co

ACUERDO N° 080

**POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

- b. Tendrán derecho a no atender los dispositivos digitales y a no responder comunicaciones después de la jornada de trabajo, o durante vacaciones, licencias o permisos.
- c. La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, sean de carácter presencial o virtual, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo.
- d. Se evitarán las llamadas telefónicas una vez finalizada la jornada de trabajo o durante vacaciones, licencias, permisos o incapacidades, salvo causas de fuerza mayor o las circunstancias excepcionales contempladas en el artículo 6.
- e. Los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a las comunicaciones enviadas a su personal a cargo fuera de la jornada de trabajo, salvo causas de fuerza mayor o las circunstancias excepcionales contempladas en el artículo 6.

ARTÍCULO 8. LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC).

- a. Los servidores públicos objeto de la política, deberán hacer un uso adecuado y responsable de los medios informativos y herramientas tecnológicas, evitando en la medida de lo posible su utilización por fuera de la jornada de trabajo.
- b. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración del envío programado para hacer llegar los mensajes dentro de la jornada de trabajo del destinatario.
- c. El servidor público tendrá la obligación de programar respuestas automáticas durante sus periodos de ausencia, indicando los datos de contacto de la persona con la que se pudieran contactar durante ese periodo.
- d. Los sistemas y equipos informáticos de la Universidad son de uso exclusivamente profesional.

ARTÍCULO 9. INCUMPLIMIENTO. La inobservancia por parte de los superiores jerárquicos frente al respeto del derecho a la desconexión laboral, podrá constituir una conducta de acoso laboral, siempre y cuando la conducta sea persistente y demostrable.

PARAGRAFO. Para constituirse incumplimiento por parte del superior jerárquico, se hace necesario que el funcionario demuestre no haber faltado a las obligaciones y deberes establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, y toda la normatividad interna de la Universidad.

ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS. Los servidores públicos objeto de la política, que consideren 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 ante el Comité de Convivencia Laboral, adjuntando la(s) evidencia(s) de tal situación.



UNICÓRDOBA

Reacreditados Institucionalmente, resolución N° 000020 del 11 de enero de 2023 por el
Ministerio de Educación Nacional, certificados en: ISO: 9001 – ISO: 45001 e ISO: 14001 ICONTEC

Unicórdoba, calidad, innovación e inclusión para la transformación del territorio

PBX: (604) 786 2396 - Carrera 6ª. No. 77-305 Montería - NIT: 891080031-3 - www.unicordoba.edu.co

ACUERDO N° 080

**POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

El trámite que se adelantará para instaurar una queja, será descargar del aplicativo de documentos del SIGEC en el proceso de Gestión y Desarrollo del talento humano el formato *FGRH-150 FORMATO PARA INTERPONER QUEJA ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA*, diligenciarlo y remitirlo por correo electrónico al email institucional del Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO. El procedimiento definido en el presente artículo, no prohíbe que los empleados presenten quejas ante la Oficina de Control Disciplinario Interno.

ARTÍCULO 11. RESPONSABILIDADES. Para la implementación de la Política de Desconexión Laboral en la Universidad de Córdoba, es necesario la participación de diferentes instancias, así:

- Corresponde a los superiores jerárquicos cumplir especialmente la Política de Desconexión Laboral, respecto de los funcionarios a su cargo, con el fin de ser implementada en todas las dependencias de la Universidad de Córdoba.
- Corresponde a la Oficina de Gestión del Talento Humano, o quien haga sus veces, velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral.
- Corresponde al Comité de Convivencia Laboral actuar como instancia de prevención y corrección de situaciones en las que pueda existir acoso laboral y conocer de las quejas relacionadas con el incumplimiento del derecho a la desconexión laboral.
- Corresponde a los funcionarios cumplir con las obligaciones y deberes establecidos en el manual de funciones y competencias laboral y toda la normatividad interna de la Universidad.

ARTÍCULO 12. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Montería, a los 30 días del mes de agosto de 2024.


MARTHA LILIANA GIL
Presidente


CELY FIGUEROA BANDA
Secretaria

UNICÓRDOBA