

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**ACUERDO No. 4 de 2024**

Por medio del cual se adopta la Política de Desconexión Laboral

El Consejo Superior Universitario, en uso de las atribuciones que le confieren los Estatutos de la Fundación Universitaria Cafam

CONSIDERANDO

Que en cumplimiento de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión laboral", y de acuerdo con lo previsto en su artículo 5, según el cual "Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna..."

Que, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos, artículo 28, es función del Consejo Superior Universitario "Definir las políticas académicas y administrativas y la planeación institucional"

Que el Consejo Superior Universitario, en sesión que tuvo lugar el 3 de septiembre de 2024 estudió y aprobó la propuesta de política de Desconexión Laboral, como consta en el Acta 9 de 2024.

ACUERDA

Artículo Único- Adoptar como Política de Desconexión Laboral de la Fundación Universitaria Cafam, la siguiente:

Política de Desconexión Laboral**1. Objeto**

La presente política tiene por objeto regular y promover el derecho de los trabajadores de la Fundación Universitaria Cafam, Unicafam, con los cuales se tenga contrato de trabajo y que no ostentan la calidad de trabajadores de dirección, confianza o manejo, a desconectarse del



trabajo durante su tiempo libre, descansos, licencias, permisos y vacaciones. Esta política busca garantizar el goce efectivo de estos períodos, permitiéndoles conciliar su vida personal, familiar y laboral.

2. Principios

La presente política se rige por los siguientes principios:

a. **Derecho a la desconexión:** En Unicafam, todos los trabajadores tienen el derecho a no tener contacto, ya sea por medios tecnológicos u otros, para asuntos relacionados con sus responsabilidades laborales fuera de la jornada laboral establecida, durante sus periodos de vacaciones o de descanso, salvo las excepciones que contempla la presente política y la ley.

b. **Equilibrio entre vida personal y laboral:** En Unicafam, se valora y promueve el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores. Esto implica la capacidad de conciliar de manera adecuada las demandas y responsabilidades del trabajo con las que surgen en el ámbito personal fuera del entorno laboral.

c. **Adecuada prestación del servicio:** En Unicafam se privilegia igualmente el normal desarrollo de las actividades que le son propias, en aras de garantizar la adecuada prestación del servicio, responsabilidad que no puede verse afectada por el reconocimiento al derecho por la desconexión laboral de sus trabajadores, por lo que la jornada laboral o los horarios de trabajo podrán ser objeto de modificación o ajuste para atender las necesidades del servicio, lo cual será oportunamente informado al trabajador.

3. Excepciones

- Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo no son sujetos del derecho a la desconexión laboral.
- Lo dispuesto en la presente política no es aplicable ante situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera que los trabajadores cumplan deberes extra de colaboración con Unicafam, 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.
- Cualquier otra excepción establecida legalmente, de conformidad con Ley 2191 de 2022 o las normas que la modifiquen o regulen, o cualquier otra norma que regule el tema.

4. Lineamientos para la garantía y ejercicio del derecho a la desconexión laboral

a. **Correos, llamadas y mensajes fuera del horario habitual.** Debido a la naturaleza de Unicafam, institución de educación superior que presta sus servicios en horarios diversos - diurnos y nocturnos- e incluso desde diferentes latitudes, se dificulta que todos los trabajadores conozcan entre sí sus horarios de trabajo, por lo que puede suceder que los trabajadores que utilizan para el desarrollo de las funciones herramientas tales como teléfonos, tabletas o computadores sean contactados o reciban mensajes por estos medios en horarios diferentes



a los de su jornada laboral; en estos casos los trabajadores deben tener la claridad que las solicitudes planteadas las reciben para ser atendidas o respondidas dentro del horario habitual de trabajo, salvo que se trate de una situación excepcional que requiera atención inmediata, situación que deberá expresarse de manera clara.

b. Contacto efectuado durante vacaciones, licencias, permisos y descansos. Acorde con el deber de Unicafam de garantizar el descanso efectivo de sus trabajadores en caso de vacaciones, licencias y permisos, se entiende que las comunicaciones que durante estos tiempos reciban del jefe inmediato o cualquier trabajador de Unicafam son a título informativo.

Los trabajadores que se encuentren en vacaciones, licencias y permisos deben incluir en sus correos electrónicos un mensaje en el que indiquen el periodo durante el cual no tendrán acceso a su correo electrónico y el nombre y cargo de la persona que, de ser necesario, puede ser contactada en su lugar, lo anterior para garantizar una adecuada prestación del servicio. Con esta medida se busca contribuir a garantizar la desconexión del trabajador y le permitirá al momento de retomar sus funciones informarse de lo ocurrido durante su ausencia y atender las solicitudes en curso.

Las vacaciones y permisos otorgados a los trabajadores solo podrán ser interrumpidos en caso de necesidad urgente del servicio, para ello se procederá conforme se tiene establecido en la normativa interna.

c. Es obligación de los miembros de la comunidad educativa, informar o denunciar los hechos que transgredan la presente Política, conforme al procedimiento y herramientas que se diseñen para tal fin.

5. Procedimiento

La Fundación Universitaria Cafam establece el procedimiento para recibir y gestionar las quejas relacionadas con el incumplimiento de la política de desconexión laboral. El objetivo de este procedimiento es garantizar que sean recibidas de manera adecuada y que se tomen las acciones necesarias para abordarlas:

a. Canal de recepción de las quejas: El trabajador que experimente perturbaciones en su horario de descanso o vacaciones y considere que no se cumple con las disposiciones establecidas en la política de desconexión laboral, debe informarlo a unidad de Talento Humano. Para ello, debe enviar un correo electrónico a talento.humano@unicafam.edu.co, detallando los hechos que considera constituyen la violación al derecho de desconexión y adjuntando las pruebas correspondientes.

b. Se recibirán y dará trámite igualmente a las quejas anónimas que permitan tener un conocimiento claro de los hechos, así como identificar a la(s) persona(s) afectada(s) y a la persona presuntamente responsable.

c. Determinación de acciones: Recibida la queja, la unidad de Talento Humano dispondrá de cinco (5) para valorar los hechos y las pruebas presentadas; si como resultado de este



análisis se evidencia una posible vulneración del derecho del trabajador a la desconexión laboral, citará al trabajador presuntamente responsable para que dentro de los cinco (5) días siguientes presente sus argumentos y las pruebas que considere.

d. Resolución de las quejas. Con estos elementos la unidad de Talento Humano emitirá, dentro de los cinco (5) días siguientes su concepto sobre la queja. En el evento en que se establezca la vulneración del derecho del trabajador a la desconexión laboral, se desarrollarán los procesos de sensibilización y acompañamiento necesarios, donde se involucren a las personas afectadas y causantes de esta, buscando generar acuerdos para que se corrijan y suspendan las acciones que vulneran el derecho aquí descrito.

e. Incumplimiento de los acuerdos. Incumplir los acuerdos alcanzados constituye falta disciplinaria. Si se incumplen los acuerdos alcanzados el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento de la unidad de Talento Humano, quien informará de ello al jefe inmediato del trabajador que incumplió el acuerdo para que inicie un proceso disciplinario, de conformidad con el reglamento interno de trabajo.

f. Acoso laboral. La vulneración del derecho a la desconexión laboral no constituye acoso laboral por sí mismo; no obstante, si la conducta es persistente y demostrable, podría constituir acoso laboral en los términos establecidos en la Ley 1010 de 2006, para lo cual el trabajador podrá instaurar las denuncias respectivas ante el comité de convivencia laboral.

6. Responsables

Se identifican como actores relevantes de la política.

- a. Alta Dirección: Estará encargada de definir los procesos, procedimientos, planes y estrategias para el cumplimiento de lo dispuesto en esta política, así como la planeación que garantice la disponibilidad de los recursos necesarios para su desarrollo.
- b. Unidad de Talento Humano: Sus integrantes serán encargados de proponer, desarrollar, asesorar y acompañar a los demás actores involucrados en la ejecución de cualquier estrategia requerida para el cumplimiento de lo contemplado en esta política.
- c. Unidad de Bienestar Universitario: Estará encargado de ejecutar estrategias para mantener y mejorar las condiciones orientadas al desarrollo integral, mejoramiento de la calidad de vida y construcción de comunidad universitaria, incluyendo a los colaboradores en las estrategias que desarrolle por la naturaleza de las funciones a su cargo.
- d. Trabajadores: Todos los trabajadores estarán involucrados en la ejecución de las acciones en torno a esta política. Serán responsables de atender y participar activamente en el desarrollo de las actividades a las cuales se les convoque.

7. Recursos

La institución garantizará los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros, suficientes y oportunos, que sean gestionados de forma eficiente, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de esta política.



8. Definiciones

Para la interpretación, aplicación e implementación de la presente política, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a. Desconexión laboral: En concordancia con lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, en el contexto de Unicafam, la desconexión laboral se define como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, ya sea por medios tecnológicos u otras herramientas, en asuntos relacionados con su trabajo fuera de la jornada laboral establecida en el reglamento interno de la organización o en el contrato de trabajo, así como durante sus periodos de vacaciones o descanso.
- b. Trabajadores: Se refiere a todas las personas naturales que aportan sus capacidades individuales para cumplir con los objetivos de la institución. Estas personas están vinculadas mediante contratos de trabajo y pueden tener diferentes tipos y periodos de dedicación. El régimen y las normas específicas que rigen cada relación contractual estarán determinadas por la legislación y regulaciones vigentes aplicables a cada caso particular.
- c. Alta Dirección: Son las autoridades mencionadas en el Artículo 16 de los Estatutos de la Fundación Universitaria Cafam (Unicafam).
- d. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) se definen como el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que posibilitan la recopilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información en diversas formas, como voz, datos, texto, video e imágenes. Esta definición se encuentra establecida en el artículo 6 de la Ley 1341 de 2009, y engloba todos los elementos tecnológicos y digitales que permiten la comunicación y el intercambio de información en la era digital.

Dado en Bogotá, D.C., el 10 de octubre de 2024.

Comuníquese y cúmplase.

JAIRO HUMBERTO CIFUENTES MADRID
Presidente

BEATRIZ ESCANDON JARAMILLO
Secretaria

