

3-OCT-2022

APROBADO POR SECRETARIA GENERAL



UNIVERSIDAD DEL NORTE Rectoría

Resolución Rectoral No. 64 del 19 de septiembre de 2022

"Por la cual se adopta la Política de Desconexión laboral de la Universidad del Norte"

El Rector de la Universidad del Norte, en uso de sus facultades y en especial las conferidas en el artículo 21 de los Estatutos y

CONSIDERANDO

Que la Universidad del Norte es reconocida no solo como un referente educativo por su excelencia académica, sino por ser uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia.

Que, para la gestión con sus colaboradores, la Institución siempre busca establecer mecanismos, lineamientos y criterios dirigidos a garantizar la adecuada conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de quienes la integran.

Que, con la pandemia mundial por Covid-19, el trabajo remoto cobró mayor importancia mediante el uso de herramientas tecnológicas, las cuales han sido de gran apoyo para el desarrollo de las actividades que se requieren para mantener los servicios de las empresas, y en el caso de la Universidad, para continuar con la vida académica y administrativa. Sin embargo, también representan un riesgo que puede irrumpir el disfrute pleno de una desconexión laboral digital, cuya finalidad es acceder a un efectivo descanso.

Que, el 6 de enero de 2022, el Congreso de la República expidió y público la Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la Desconexión laboral – Ley de desconexión laboral, y en sus artículos No. 4 y 5 establece respectivamente, la garantía del derecho a la desconexión laboral, y la obligación como persona jurídica, de contar con una política interna de desconexión laboral.

En virtud de lo anterior:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la Política de Desconexión laboral, la cual se anexa a la presente resolución como parte integral.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de su publicación en la WEB. La Dirección de Gestión Humana tendrá a su cargo la divulgación de la presente política en todas las instancias administrativas y académicas.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el área Metropolitana de Barranquilla, a los diecinueve (19) días del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022).

ADOLFO MEISEL ROCA

Rector



Política de Desconexión laboral. Ley 2191 de 2022 Universidad del Norte



CONTENIDO

CONCEPTO DE DESCONEXIÓN LABORAL

MARCO JURÍDICO

APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

DEFINICIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

TRÁMITE PARA REPORTAR EL INCUMPLIMIENTO AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

VIGENCIA DE LA POLÍTICA



CONCEPTO DE DESCONEXIÓN LABORAL

La Fundación Universidad del Norte es reconocida no solo como un referente educativo por su excelencia académica, sino por ser uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia, según la firma Great Place To Work.

Para la gestión con sus colaboradores la Institución siempre busca establecer mecanismos, lineamientos y criterios dirigidos a garantizar la adecuada conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de quienes la integran. De esta manera se otorgan beneficios como flexibilidad laboral tanto espacial como temporal, días libres de descansos remunerados, licencias de maternidad extendidas, y licencias remuneradas, entre otros.

Con la pandemia mundial por Covid-19, el trabajo remoto cobró mayor importancia mediante el uso de herramientas tecnológicas, las cuales han sido de gran apoyo para el desarrollo de las actividades que se requieren para mantener los servicios de las empresas, y en para el caso de la Universidad, para continuar con la vida académica y administrativa. Sin embargo, también representan un riesgo que puede irrumpir el disfrute pleno de una desconexión laboral digital, cuya finalidad es acceder a un efectivo descanso.

En este sentido, lo que se busca con esta política, es garantizar la adecuada desconexión laboral que no es más que, "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 ("POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL, 2022). (Ley 2191 del 6 de enero de 2022-Congreso de la República).

MARCO JURÍDICO

En Colombia existían normas que hacían referencia al derecho a la desconexión laboral, como en la Constitución Política en su artículo No. 53, donde se referencia la garantía al descanso necesario. ,Según el Código Sustantivo del Trabajo, este derecho se define al limitarse la jornada ordinaria de trabajo a ocho horas diarias y 48 semanales, con sus debidas excepciones. Incluso, con las normas promulgadas por la Organización Internacional del Trabajo-OIT, relacionadas con el tiempo de trabajo, se garantizan los periodos de descanso diario y semanales, así como las vacaciones anuales, con el fin de proteger la salud física y mental de los trabajadores.

El 6 de enero de 2022, el Congreso de la República expidió y publicó la Ley 2191 de 2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL", y en el artículo No. 4 y 5 establece:

ARTÍCULO 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público



pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

ARTÍCULO 5. 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 tramite 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.

APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Universidad del Norte propende porque sus colaboradores docentes y administrativos vinculados directamente con la Institución disfruten de los descansos a los que tienen derecho por ley.

Es preciso indicar que existen excepciones contempladas en la Ley 2191 de 2022, que nos permitimos citar:

Artículo 6 • Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- 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.

Para la Universidad del Norte la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el uso y satisfacción del disfrute de los beneficios que ofrece, es de vital importancia para generar un ambiente de trabajo saludable, armónico y productivo. En ese sentido, se promueve la desconexión laboral como una medida interna para el cuidado de la salud física y mental de todos los colaboradores.

OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El objetivo de la presente política es garantizar el cumplimiento al derecho a la desconexión laboral de colaboradores docentes y administrativos, siendo promotores del disfrute efectivo del descanso, así como de los espacios personales y familiares por fuera de la jornada de trabajo.



La política de Desconexión Laboral es de total cumplimiento. Lo anterior, acorde con lo establecido en la Ley 2191 de 2022 en su artículo 5, además en adelante todo colaborador docente y administrativo vinculado de manera directa con la Institución se convierte en garante del derecho a la desconexión laboral.

Los líderes de la Institución tienen la responsabilidad de mantener una comunicación cercana con sus equipos e incentivar el respeto por este derecho, sin perjuicio de afectar la productividad y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

DEFINICIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

Como empresa familiarmente responsable, la Universidad seguirá dando reconocimiento al derecho que tiene cada colaborador de disfrutar del tiempo libre, por fuera de su jornada laboral, promoviendo su desconexión de herramientas como teléfono fijos, celular, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea (Whatsapp, Hangouts, Telegram, y otras de este segmento); redes sociales, o cualquier otra herramienta digital que interrumpa su derecho al descanso, salvo que ocurran circunstancias imprevistas o emergentes que requieran de atención prioritaria.

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La Institución adoptará las siguientes medidas dando cumplimiento a la implementación de la política de desconexión laboral de todos sus colaboradores con contrato directo con la Institución, de la siguiente manera: Establecer como política que se respetarán tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de sus colaboradores. Por ello se debe evitar requerir al colaborador a través de cualquier canal o medio de comunicación, por fuera de su horario de trabajo, salvo que ocurran circunstancias imprevistas o emergentes que requiera atención prioritaria. Se consideran circunstancias imprevistas aquellas situaciones emergentes, de extrema necesidad, o supuestos que puedan presumir un grave riesgo hacia los colaboradores o un potencial perjuicio para la Institución, o las situaciones de fuerza mayor, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

- 1. Se evitará el envío de comunicaciones institucionales masivas por fuera de la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas. salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales mencionadas anteriormente.
- 2. En caso de que se emitan o reciban comunicaciones fuera del horario de trabajo, el emisor del mensaje deberá tener presente que el receptor podrá atenderlas a su regreso a la jornada laboral. Se recomienda utilizar la opción <u>"programar envío"</u>, que se encuentra disponible en el correo electrónico Institucional Outlook.

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

 Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, etc. fuera de la jornada laboral.



Viplada Mineducación

- Convocar las reuniones, jornadas de formación, entre otros, de manera programada y estimando un manejo óptimo del tiempo, con el fin de promover jornadas de trabajo provechosas y no desgastantes.
- Hacer uso responsable de los beneficios de flexibilización de jornadas, en espacio, y tiempo, otorgados por la Institución.
- Promover una cultura de conciliación en los equipos de trabajo que facilite el logro de los objetivos institucionales, la productividad y el buen ambiente laboral.
- Cuando el colaborador se encuentre ausente se recomienda utilizar la opción de respuesta automática que ofrece el correo electrónico institucional (Outlook), indicando las fechas en las que no estará disponible e indicando la persona contacto que lo reemplazará durante ese período, si así corresponde.

DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

Uninorte emitirá comunicaciones a toda la comunidad a través de los diferentes boletines, página web, flyers, display en el campus, y demás medios de divulgación internos, con toda la información acerca de la política de desconexión laboral.

TRÁMITE PARA REPORTAR EL INCUMPLIMIENTO AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Conforme a lo establecido por la Ley 2191 de 2022, en su artículo 5°, se establece como medio de recepción del reporte de incumplimiento al derecho a la desconexión laboral, a la Dirección de Gestión Humana, en la sección de Bienestar Organizacional a través del correo desconexiónlaboral@uninorte.edu.co,. Los reportes serán recibidos y se dará trámite a cada uno de manera confidencial. La información del reporte debe contener: nombre de quien hace el reporte, nombre de quien esté incumpliendo, el área de trabajo a la que pertenecen las partes y el detalle de la situación presentada.

Los casos que sean reportados serán revisados por la Dirección de Gestión Humana, y sus secciones de Asuntos Laborales y de Bienestar Organizacional. Para ello se implementará el siguiente protocolo:

- 1. Recibida la solicitud, se revisará para las consideraciones y apertura del caso.
- 2. Se citará a las partes de forma individual para escuchadas, y se dejará acta de constancia de las respectivas reuniones.
- 3. Se creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas y se formularán acciones concertadas. Se dejará acta de constancia.
- 4. Se hará seguimiento del caso.
- 5. Se cerrará el caso mediante acta que describa la verificación del cumplimiento de los compromisos de las partes y luego de validación de que se suspendieron las conductas que limitaban y afectaban el pleno ejercicio del derecho a la desconexión laboral.



VIGENCIA DE LA POLÍTICA

Esta política rige a partir de la fecha de la publicación de la resolución correspondiente.

ADOLFO MEISEL ROCA

Rector