



## RESOLUCIÓN 100

(13 de septiembre de 2022)

### **“Por el cual se aprueban Lineamientos para la Desconexión Laboral en la Fundación Universitaria de Popayán”**

EL RECTOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, en uso de sus atribuciones y funciones dispuestas por el Estatuto General,

#### **CONSIDERANDO:**

- a. Que el artículo 69 de la Constitución Política consagra la autonomía universitaria, para que las universidades puedan darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
- b. Que, el Congreso de la República, acatando el mandato constitucional, expidió la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior en Colombia disponiendo en su artículo 3o. lo siguiente: (...) “El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.”(...)
- c. Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 53 ordenó al Congreso expedir el estatuto del trabajo y tener en cuenta, varios principios mínimos fundamentales para los trabajadores, los cuales deben ser dispuestos de manera ineludible y de obligatoria observancia en las entidades públicas y privadas.
- d. Que el Congreso de la República en cumplimiento del mandato constitucional, expidió la Ley 2191 de 2022 por medio de la cual se regula la desconexión laboral, configurándole como un derecho y una garantía que ampara la protección al tiempo libre y las actividades familiares o personales que se desarrollen en ese espacio de tiempo, desconectándose de sus actividades laborales.
- e. Que en atención a que la Fundación Universitaria de Popayán es una entidad de Educación Superior de carácter autónomo, le es potestativo reglamentar todas las actividades que tengan una incidencia en asuntos de orden administrativo, académico, financiero y disciplinario, y adoptó la Política de Gestión del Talento Humano, a través de la cual se genera un marco de regulación, lineamientos, estrategias y acciones para la gestión integral de los procesos en dicho ámbito.
- f. Que el Consejo Superior facultó al Rector para aprobar los procedimientos y expedir los documentos complementarios en la regulación de los procesos derivados de la Gestión de Talento Humano.
- g. Que, en consonancia con lo anterior, el Rector como primera autoridad ejecutiva de la Institución, en ejercicio de las atribuciones legales y estatutarias que le son propias, por medio de la presente

#### **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar los Lineamientos para la Desconexión Laboral en la Fundación Universitaria de Popayán, documento que se anexa al presente acuerdo como parte integral del mismo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su aprobación.

#### **COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Popayán, a los trece (13) días del mes de septiembre del año dos mil veintidós (2022).

  
**P. DANILO MANZILLER DÍAZ CARMONA**  
Rector

  
**L. ANGELA ORDOÑEZ RUIZ**  
Secretaria General



## LINEAMIENTOS PARA LA DECONEXIÓN LABORAL EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

**ARTÍCULO 1.** Desconexión laboral. De acuerdo con el artículo 3 de la ley 2191 de 2022 se entiende 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.

**ARTÍCULO 2.** Los presentes lineamientos están dirigidos a todos los trabajadores de la Fundación Universitaria de Popayán, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establecen como exentos de dicha regulación, así:

- a. Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos trabajadores, que, por causa de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se requieran para cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**Parágrafo Primero.** La rectoría de la Fundación Universitaria de Popayán, determinará las situaciones urgentes, graves, de fuerza mayor o caso fortuito en el que se requieran trabajadores fuera de su horario laboral para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en el cumplimiento de la misión y visión de la universidad.

**ARTÍCULO 3.** Cumplimiento de los Lineamientos. El Comité de Convivencia Laboral - COLAB, estará encargado de velar por el cumplimiento de los presente lineamientos, así como de atender los procedimientos que se estipule para dar trámite a las quejas que se reciban por falta de observancia de los mismos.

**ARTÍCULO 4.** Funciones y Responsabilidades:

1. Todos los trabajadores:
  - Dar cumplimiento a los lineamientos de desconexión laboral.
2. Comité de convivencia laboral - COLAB:
  - Seguir el procedimiento estipulado en los lineamientos para dar trámite a las quejas que se puedan generar por el incumplimiento de la misma.
3. Gestión del Talento Humano:
  - Generar estrategias para divulgar los lineamientos de desconexión laboral entre los trabajadores de la Institución.
  - Velar por el cumplimiento de los lineamientos de desconexión laboral.
  - Incluir dentro del proceso de inducción y reinducción temas relacionados con los lineamientos de desconexión laboral.
  - Dar trámite y/o cierre a las quejas de desconexión laboral que le sean remitidas por el comité de convivencia laboral - COLAB en el marco del cumplimiento del procedimiento estipulado para tales fines.

**ARTÍCULO 5.** Objetivo General: Garantizar en la Fundación Universitaria de Popayán la implementación y cumplimiento de la ley 2191 de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral", en el marco del compromiso institucional para que exista balance de los trabajadores en sus diferentes entornos de desarrollo laboral y personal.

**ARTÍCULO 6.** Garantía de la desconexión laboral. Los siguientes, son los lineamientos diseñados por la Institución para dar cumplimiento a la desconexión laboral, así:



1. La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada con la universidad o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.
2. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, etc., esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
3. Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, etc, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la universidad no se vea afectado.
4. Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.
5. Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.

**Parágrafo Primero:** La Fundación Universitaria de Popayán establece el correo electrónico asignado por la institución como medio de comunicación oficial interno, así, todo correo recibido fuera del horario laboral del trabajador receptor, contará como recibido en la siguiente jornada laboral hábil para el mismo.

**ARTÍCULO 7.** Procedimiento para el trámite de quejas: La Fundación Universitaria de Popayán, establece el siguiente procedimiento para dar trámite a las quejas relacionadas con la prohibición o no garantía del derecho a la desconexión laboral siguiendo lo establecido a continuación:

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Envío de la queja.	<p>El querellante podrá detallar la queja de incumplimiento a los lineamientos y/o la normatividad legal vigente en Colombia asociada a la desconexión laboral de manera personal o anónima al correo colab@fup.edu.co, en página web a modo de PQR o remitiendo correspondencia física al comité de convivencia laboral - COLAB.</p> <p>La queja deberá indicar como mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nombre del Querellante. (si es anónimo se indicará tal condición)</li><li>2. Nombre del Querellado.</li><li>3. Fecha o fechas de ocurrencia de los hechos.</li><li>4. Descripción detallada de los hechos.</li><li>5. Material Probatorio que pretende hacer valer para demostrar el hecho.</li></ol> <p>El COLAB contará con un máximo de 45 días calendario para resolver la queja, en caso de no poder hacerlo informará al quejoso de manera escrita la prórroga de solución que en ningún caso podrá ser superior a 15 días calendario.</p>	Quejoso	Correo Electrónico, Correspondencia recibida y/o PQR
2	Recepción	<p>El COLAB en reunión ordinaria o extraordinaria abordará la queja garantizando la confidencialidad, procederá a verificar que cumpla con lo requerido y que las pruebas constituyan una falta a los lineamientos y/o la normatividad legal vigente en Colombia asociada a la desconexión laboral.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Correo Electrónico, Correspondencia recibida y/o PQR FO-CI-001



3	Revisión	<p>Revisada la queja, el COLAB mediante escrito confidencial, comunicará al interesado, que conoce de la queja y si fuere el caso, lo requerirá para que la aclare o la amplíe.</p> <p>Si el querellante no ampliara o aclarara la queja presentada en los términos requeridos por el COLAB, éste archivará la misma por no contar con los elementos suficientes para valorar el caso, sin perjuicio que pueda volver a presentarse. El COLAB notificará al querellante cuando la queja sea archiva exponiendo las razones del hecho.</p>	Comité de convivencia Laboral	Correo Electrónico y/o Correspondencia enviada FO-CI-001
4	Traslado	<p>El COLAB correrá traslado de la queja al querellado para el ejercicio de su derecho a la defensa y el aporte del material probatorio para su defensa.</p>	Comité de convivencia Laboral	Correo Electrónico y/o Correspondencia enviada
5	Resolución del Conflicto	<p>Si una vez allegadas las pruebas del querellado, el comité considera que se constituye una conducta de acoso, el COLAB citará por separado a cada uno de los involucrados utilizando mecanismos de resolución de conflictos. Si las partes así lo autorizan, el COLAB podrá llevar los casos al centro de conciliación de la Fundación Universitaria de Popayán, sin embargo, esto no le exime de dar cumplimiento a ninguno de los puntos estipulados en este procedimiento.</p>	Comité de convivencia Laboral	Correo Electrónico y/o Correspondencia enviada FO-CI-001
6	Decisión	<p>Si la conclusión es que el asunto del caso se enmarca dentro de una conducta por acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión laboral del trabajador, el COLAB procederá de forma conciliatoria a emitir la decisión final y/o recomendaciones objetivas que permitan superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y emitirá la comunicación por escrito a las partes involucradas, así como a Gestión Humana y de ser el caso a la rectoría.</p>	Comité de convivencia Laboral	Correo Electrónico y/o Correspondencia enviada FO-CI-001
7	Seguimiento	<p>El COLAB durante los 3 meses siguientes al acuerdo, se pondrá en contacto con el querellante y el querellado haciendo seguimiento al cumplimiento de los compromisos. En todos los casos, el COLAB deberá dejar evidencia del seguimiento.</p>	Comité de convivencia Laboral	Correo Electrónico y/o Correspondencia enviada
8	Cierre	<p>En aquellos casos en los que se evidencie incumplimiento de las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el COLAB deberá remitir la queja a Gestión Humana para su amigable y conciliación y cierre.</p> <p>En aquellos casos en los que se da el cumplimiento de acuerdos y no persiste la conducta, el COLAB notificará a las partes el cierre del proceso.</p>	Comité de convivencia Laboral	Correo Electrónico y/o Correspondencia enviada

**Parágrafo Primero.** El comité de convivencia laboral - COLAB, una vez dado el trámite a la queja, guardará bajo custodia segura el archivo físico y digital de todas las que sean tramitadas, y las remitirá a la oficina de Gestión Humana para que las mismas hagan parte integral del expediente laboral del querellante y querellado.

**ARTÍCULO 8.** Los presentes lineamientos son sujetos de autoevaluación y mejora continua y podrán ser modificados de acuerdo a la necesidad, en pro de acatar la normatividad legal vigente en Colombia asociada a la desconexión laboral.

**ARTÍCULO 9.** La Fundación Universitaria de Popayán deberá velar por la divulgación, capacitación y apropiación de los presentes lineamientos de desconexión laboral para su público conocimiento y ejecución.