

**CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO 05
(22 de junio de 2022)**

Por el cual se reconoce, en una Política, los lineamientos y acciones que desarrolla la Fundación Universitaria Konrad Lorenz asociados a la Desconexión Laboral.

El Consejo Superior de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y

CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con los Estatutos de la Fundación en el numeral 4° del artículo 28, una de las funciones del Consejo Superior es la de *“formular y evaluar periódicamente las políticas y objetivos de la Fundación”*.

Que los Estatutos señalan que la Fundación *“Rige sus acciones por los principios fundamentales de la tolerancia, la libertad académica, de investigación, de aprendizaje y de cátedra, dentro del respeto a la Constitución, a la Ley, a la ética y al rigor científico”*; igualmente que, *“El carácter de función social que la Fundación ha elegido como uno de sus objetivos supremos implica que quienes lo integran: directivos, docentes, estudiantes y administradores, deben regir su conducta por claros criterios éticos que garanticen el respeto a los valores del hombre y de la sociedad y contraen la obligación de servir a la comunidad”*.

Que el Proyecto Educativo Institucional de la Fundación determina que la Comunidad Educativa se consolida y se guía por los principios de universalidad, en cuanto a la validez del conocimiento obtenido; de idoneidad en cuanto a la calidad perseguida; de responsabilidad social y académica y de eficiencia administrativa y financiera.

Que hacen parte del grupo de trabajadores de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, los profesores y el estamento administrativo quienes se orientan por los valores y los principios institucionales, las metas y objetivos en los planos de la docencia, la investigación y la proyección social.

Que la Comunidad Educativa se concibe, en el PEI, como una *“atmósfera social”* que incentiva e induce al desarrollo de un conjunto de comportamientos sociales en torno a la ética y a la comunicación civilizada que regulan las relaciones y alientan a un sentido de comunidad, particularmente exigibles a los colaboradores y que se constituyen en el *ethos Konradista*.

Que, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, en el Artículo tercero, clasificación del personal de la Institución: *“El personal al servicio de la Institución se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así: a) Personal administrativo, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente. b) Personal docente, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo, por el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento Docente”.*

Que, de acuerdo con lo establecido por la ley 2191 del seis (6) de enero de 2022, “Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral en Colombia”, se hace necesario reconocer en una Política de Desconexión Laboral, los lineamientos que al respecto ha dado la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. – Reconocer, en una Política, los lineamientos y acciones que desarrolla la Fundación Universitaria Konrad Lorenz asociados con la desconexión laboral de los trabajadores para 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 SEGUNDO. – La presente Política establece el marco general que rige la desconexión laboral de los trabajadores de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz fundamentándose en la normativa legal vigente y en el desarrollo de la reglamentación interna, incluidos el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento Docente.

ARTÍCULO TERCERO. – La Política de Desconexión Laboral se cimienta en los principios y valores de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y aplica para todos los trabajadores de los estamentos académico y administrativo, indistintamente de su modalidad de contratación.

ARTÍCULO CUARTO. – Los lineamientos que rigen la Política de Desconexión Laboral en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y que promueven el disfrute del tiempo libre, son los siguientes:

1. Garantía de desconexión: la Institución implementará las siguientes estrategias para garantizar la desconexión laboral de sus trabajadores:

1.1 Capacitación: la Institución realizará capacitaciones una vez al año o cada vez que se requiera, con temáticas asociadas a la desconexión laboral, de tal manera que, tanto los

líderes con personal a cargo como sus respectivos equipos de trabajo conozcan, apropien, promuevan e implementen la presente Política.

1.2 Notificaciones: el Departamento de Talento Humano, con apoyo de la Dirección de Desarrollo Tecnológico e Innovación, definirá los parámetros y medios tecnológicos a través de los cuales se informará a los usuarios y a la comunidad académica los horarios de trabajo de cada colaborador. Esta estrategia se implementará según la necesidad por periodos en el transcurso del año y aplicará también para situaciones de vacaciones, permisos, licencias e incapacidades.

1.3 Reportes: permitirán a los líderes de las dependencias, tener conocimiento de las ausencias de los trabajadores a su cargo y, así, gestionar las solicitudes y requerimientos en horarios y días hábiles. En los reportes se incluyen los permisos y licencias y las vacaciones.

2. Procedimiento para exponer un caso por presunto incumplimiento a la presente Política: los posibles incumplimientos se informarán a través de un correo electrónico dirigido a la Dirección del Departamento de Talento Humano, siguiendo el procedimiento establecido.

3. Control y seguimiento: la Dirección del Departamento de Talento Humano será la responsable del control y del seguimiento de los casos que se puedan presentar y actuará de conformidad con lo establecido en el procedimiento.

ARTÍCULO QUINTO. – Los espacios de desconexión laboral propios de la presente Política son los siguientes:

a. Descanso: es el tiempo que transcurre por fuera de la jornada laboral del trabajador y el que se determina para realizar pausas dentro la jornada de trabajo.

b. Permiso: posibilita al trabajador disfrutar, dentro de su jornada laboral, de horas autorizadas previamente sin realizar actividades propias del cargo y puede ser remunerado o no remunerado.

c. Licencia: comprende el tiempo autorizado al trabajador para que se ausente en un periodo determinado de sus funciones; puede ser remunerada o no remunerada dependiendo de su naturaleza dado que algunas de estas se encuentran definidas legalmente (luto y maternidad) y otras se establecen por mera liberalidad por parte del empleador.

d. Vacaciones: corresponde al descanso remunerado al que todo trabajador tiene derecho luego de haber laborado durante un periodo de tiempo determinado por la ley.

ARTÍCULO SEXTO. – Responsables. El seguimiento e implementación de la Política de Desconexión Laboral es responsabilidad de la Rectoría y del Departamento de Talento Humano. Coadyuvan en su desarrollo y cumplimiento los Directivos Académicos y Administrativos que tienen personas a cargo y todos los colaboradores de la Institución en posiciones de liderazgo.

ARTÍCULO SÉPTIMO. – Frentes de Acción. Para la adecuada implementación de la presente Política, se definen los siguientes frentes de acción:

a. Medicina preventiva y del trabajo: los programas, procedimientos y actividades de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz tienen como objetivo principal la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, buscando proteger al trabajador de factores de riesgo psicosocial u ocupacional que puedan afectar sus condiciones físicas y mentales en los espacios de trabajo.

b. Calidad de vida: contribuye al bienestar integral del trabajador a través de espacios y actividades recreativas y deportivas individuales, grupales y familiares.

c. Salario emocional: la Institución otorga por mera liberalidad incentivos que impactan la calidad de vida de los trabajadores y satisfacen necesidades personales, familiares y profesionales.

d. Manual de Netiqueta Konradista: es el conjunto de normas de comportamiento general en la red (net) para que la comunicación sea lo más eficiente, asertiva y oportuna posible, respetando los tiempos de desconexión laboral.

ARTÍCULO OCTAVO. – Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en la presente Política:

- a. Los trabajadores que, por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente en la Institución.
- b. Los trabajadores que deban cumplir deberes para con la Institución por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones coyunturales o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

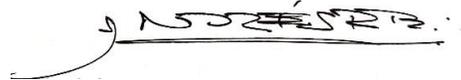
ARTÍCULO NOVENO. – Interpretación y Desarrollo. Corresponde a la Rectoría, como máxima autoridad ejecutiva en el campo académico, interpretar, ampliar y desarrollar las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo y decidir sobre los casos no contemplados en él, de conformidad con el espíritu y tradición que guía a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá a los veintidos (22) días del mes de junio de 2022.



SONIA FAJARDO FORERO
Presidente del Consejo Superior



ANDRÉS G. RAMÍREZ BUENO
Secretario del Consejo Superior