



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA

No. 4071

(16 DE ABRIL DE 2024)

POR LA CUAL SE ESTABLECE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.

EL RECTOR ENCARGADO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 69 contempla la autonomía universitaria como especial atribución en cabeza de las instituciones de educación superior, otorgándoles la posibilidad de establecer sus propios reglamentos, los cuales se instituyen en regulaciones sublegales que puntualizan las reglas de funcionamiento de la respectiva entidad educativa, materializando las finalidades propias de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

Que la Ley 1221 del 16 de Julio de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones", define en su artículo 2 el teletrabajo como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo".

Que de acuerdo con el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: Autónomo, móvil y suplementario, haciendo referencia este último, a aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Que mediante el Decreto 884 de 2012, se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se especifican las condiciones generales de teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores en relación de dependencia, tanto en el sector público como privado.

Que los Artículos 2.2.1.5.1. al 2.2.1.5.14 del Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", adicionado por el Decreto 1227 de 2022 compilan la normativa sobre las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, que se desarrollen en el sector público y privado en relación de dependencia.

Que conforme al Artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022, la implementación del teletrabajo no requerirá modificación al manual de funciones y competencias laborales en las entidades públicas.

Que el Artículo 2.2.1.5.8. del precitado Decreto, establece que las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente y que, en todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo.

Que por otra parte el Artículo 2.2.1.5.18 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, establece que la entidad pública deberá adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos,



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA

No. 4071

(16 DE ABRIL DE 2024)

características, condiciones del teletrabajo, conforme a la necesidades y particularidades del servicio.

Que el Decreto 1083 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" modificado por el Decreto 648 de 2017, en su artículo 2.2.5.54, establece que los jefes de los organismos y entidades pueden fomentar el teletrabajo para empleados públicos de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1227 de 2022, y demás normas que los modifiquen o complementen.

Que el Ministerio del Trabajo mediante Circular Externa No. 0027 del 12 de abril de 2019, dio claridad frente a lo establecido en el numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, respecto a los elementos de trabajo que debe asumir el empleador en la implementación del teletrabajo, estableciendo que el empleador y el trabajador podrán llegar a un acuerdo para el otorgamiento de los recursos o instrumentos necesarios para la realización de las labores de teletrabajo.

Que mediante Acuerdo No. 13 del 08 de mayo de 2019 del Consejo Superior Universitario, se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral para la Universidad Tecnológica de Pereira, orientado a contribuir tanto en la vida personal como laboral de los colaboradores y se divide en tres ejes temáticos: protección y servicios sociales, calidad de vida y estímulos e incentivos, cada uno de estos ejes está compuesto por diferentes programas que apuntan a contribuir con un entorno laboral apropiado, reconocimiento de la labor, y el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, respondiendo a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente y aplicable a la Institución.

Que a su vez, a través del Acuerdo No. 24 del 15 de septiembre de 2023 se adoptó la Política de Bienestar Institucional, que tiene como objetivo el contribuir al desarrollo humano integral de quienes conforman la comunidad universitaria mediante la articulación de los diferentes procesos que generen acciones enfocadas a la realización de las múltiples capacidades del ser, como individuo activo de la sociedad.

Que al adoptar la política de teletrabajo en la Universidad, se aporta a la reducción de la huella de carbono, promueve la inclusión de personas en condición de discapacidad, mejora el bienestar y calidad de vida de los empleados y fomenta la retención de talentos, lo que contribuye significativamente al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales en términos de sostenibilidad, equidad y calidad de vida de la comunidad universitaria.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto, el Rector encargado

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la modalidad de teletrabajo en la Universidad Tecnológica de Pereira como una forma de organización laboral aplicable al personal administrativo de la Institución, cuyas vinculaciones tengan funciones, responsabilidades o actividades teletrabajables, a quienes mediante acuerdo previo y a través de acto administrativo, se les autorice la modalidad de trabajo.

PARÁGRAFO: Las vinculaciones con funciones o responsabilidades teletrabajables se determinarán en la fase de planeación por parte del equipo interdisciplinario.



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA

No. 4071

(16 DE ABRIL DE 2024)

ARTÍCULO SEGUNDO: La modalidad de teletrabajo que se adopta en la Universidad es la suplementaria, en la cual, el jefe inmediato y el colaborador administrativo, acordarán los días de teletrabajo, en la que se trabajarán dos (02) ó tres (03) días a la semana en el lugar de domicilio o lugar autorizado, y el resto de tiempo en las instalaciones de la entidad, de conformidad con las funciones o responsabilidades desarrolladas por el teletrabajador, atendiendo las necesidades y particularidades del servicio de cada dependencia.

ARTÍCULO TERCERO: El teletrabajo implica un acuerdo de voluntades entre las partes, por lo tanto, es voluntario tanto para el empleador como para el trabajador, en virtud de lo consagrado en el numeral 10 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008. La voluntariedad se expresará mediante la suscripción de un acuerdo de voluntades, entre el teletrabajador y la Universidad.

ARTÍCULO CUARTO: La implementación del teletrabajo no debe afectar la prestación del servicio de manera presencial en cada dependencia, siendo responsabilidad del jefe inmediato garantizarla todos los días de la semana, en términos de oportunidad y con el personal idóneo para tal fin.

ARTÍCULO QUINTO: El empleado administrativo podrá solicitar modificación de los días de teletrabajo previa aprobación del jefe inmediato, siempre y cuando obedezca a necesidades del servicio. Así mismo, de manera unilateral por parte de la Universidad se podrá modificar los días de teletrabajo con fundamento en las necesidades y particularidades del servicio de la dependencia.

ARTÍCULO SEXTO: El jefe inmediato podrá requerir al teletrabajador de manera presencial y de forma discrecional, de conformidad con las necesidades del servicio de la dependencia, lo cual no implica desplazar o cambiar el día o los días pactados para el teletrabajo. El jefe inmediato podrá definir algunos días de la semana en los que ningún servidor de la dependencia podrá teletrabajar.

ARTÍCULO SÉPTIMO: El horario laboral del teletrabajador no podrá superar la máxima legal permitida y establecida en la Universidad, y de acuerdo con lo establecido con los lineamientos para horario de trabajo en la Institución.

ARTÍCULO OCTAVO: En cumplimiento de lo ordenado por la Ley 2191 de 2022, se debe garantizar la desconexión laboral que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral de todos los teletrabajadores.

ARTÍCULO NOVENO: La condición de teletrabajador es compatible con el otorgamiento de descanso compensado para semana santa y periodo intersemestral, el cual debe ser avalado por el jefe inmediato de acuerdo con el cumplimiento del tiempo compensado y a las directrices de la Universidad.

ARTÍCULO DÉCIMO: De manera temporal se contará con un equipo interdisciplinario conformado por representantes de las dependencias: Jurídica, Gestión de Tecnologías Informáticas y Sistemas de Información, Vicerrectoría Administrativa y Financiera y Gestión del Talento Humano, quien lo liderará; quienes adelantarán las fases de planeación, implementación, evaluación y seguimiento, así como, la definición del procedimiento que deberá realizar los colaboradores y jefes inmediatos para el otorgamiento del teletrabajo, de las vinculaciones que son susceptibles de esta modalidad.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: La periodicidad de la convocatoria, la identificación de las vinculaciones teletrabajables, las condiciones para acceder al teletrabajo y el



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA

No. 4071

(16 DE ABRIL DE 2024)

procedimiento correspondiente, serán definidos a partir de los análisis realizados por el equipo interdisciplinario y la implementación de la prueba piloto.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: La Universidad o el trabajador tienen la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de las labores en las instalaciones de la Institución, dejando evidencia de las situaciones que motiven esta decisión, a través del documento definido para tal fin e informado a Gestión del Talento Humano para adelantar los trámites a que haya lugar.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Los jefes de cada dependencia pueden autorizar a su personal la posibilidad de trabajar de manera virtual hasta por un (01) día en casos excepcionales y justificados, sin que se conviertan en situaciones periódicas o permanentes en el tiempo y sin afectar la prestación del servicio. Esto aplica para todas las vinculaciones, sin importar que sean teletrabajables o no.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: La política de teletrabajo suplementario definida en este acto administrativo, tendrá una revisión y evaluación en un término de seis (06) meses, posteriores al inicio de la implementación de la misma, por parte de Gestión del Talento Humano, quien presentará el diagnóstico con el fin de determinar su continuidad o la necesidad de realizar ajustes o modificaciones de acuerdo con las conclusiones obtenidas.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: La presente Resolución rige a partir del segundo semestre de 2024, período para el cual el equipo interdisciplinario deberá contar con la documentación que permita la implementación de esta modalidad de trabajo en la Institución.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los dieciséis (16) días del mes de abril del 2024.

FRANCISCO ANTONIO URIBE GÓMEZ

Rector Encargado

Resolución del Consejo Superior Universitario No. 04 del 22 de noviembre de 2023.

Elaboró: Mayra Enith Polanco Marulanda
Revisó: Jairo Ordilio Torres Moreno