



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NARIÑO
ALCALDIA DISTRITAL DE TUMACO
SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE
TALENTO HUMANO



Alcaldía de Tumaco

CIRCULAR No. 002

PARA: Rectores y Directores de Establecimientos Educativos Oficiales de Tumaco.

DE: La Secretaria de Educación de Tumaco

ASUNTO: No aplicación de la desconexión laboral y otras Situaciones Administrativas de inherentes al cargo Directivo docente.,

FECHA: Tumaco, enero 11 de 2024.

Teniendo en cuenta los múltiples requerimientos de padres de familia y/o acudientes de diferentes establecimientos educativos, donde informan inconvenientes en la tramitología de documentos que estos usuarios deben realizar frente a otras instituciones del estado y privadas por causa de cierre de los planteles educativos, se hace necesario aclarar que:

Es competencia de la Entidad Territorial según lo señalado en la ley 715 de 2002:

7.3. Administrar, ejerciendo las facultades señaladas en el artículo 153 de la Ley 115 de 1994, las instituciones educativas, el personal docente y administrativo de los planteles educativos, sujetándose a la planta de cargos adoptada de conformidad con la presente ley. Para ello, realizará concursos, efectuará los nombramientos del personal requerido, administrará los ascensos, sin superar en ningún caso el monto de los recursos de la participación para educación del Sistema General de Participaciones asignado a la respectiva entidad territorial y trasladará docentes entre instituciones educativas, sin más requisito legal que la expedición de los respectivos actos administrativos debidamente motivados.

7.4. Distribuir entre las instituciones educativas los docentes y la planta de cargos, de acuerdo con las necesidades del servicio entendida como población atendida y por atender en condiciones de eficiencia, siguiendo la regulación nacional sobre la materia.

Que es trascendental e indispensable brindar la atención administrativa a la comunidad educativa en general para garantizar la prestación de un servicio de calidad continua en pro del bienestar social.

La ley 2191 de enero 6 de 2022 Por medio de la cual se **REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL**; permitiendo que el funcionario pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar vacacional en los siguientes términos:

Artículo 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de 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.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NARIÑO
ALCALDIA DISTRITAL DE TUMACO
SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE
TALENTO HUMANO



Alcaldía de Tumaco

Artículo 2. Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

Artículo 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase 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.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

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 trámite de las quejas que garantice 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.

Lo mencionado anteriormente, es un derecho regulado por la ley 2191 de 2022, vigente, exequible, aplicable y exigible por todos los funcionarios en sus diferentes modalidades de contratación para el goce y disfrute del tiempo libre.

Que toda regla general tiene sus excepciones y se puede ver reflejada en el artículo 6.

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;



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NARIÑO
ALCALDIA DISTRITAL DE TUMACO
SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE
TALENTO HUMANO



Alcaldía de Tumaco

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.

Puede entenderse entonces que, esta ley exhorta a las Instituciones Educativas en este caso, a contar con una política frente a la desconexión laboral de reglamentación interna, la cual deberá contener como mínimo, la forma cómo se garantizará y ejercerá este derecho, fijando lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); un procedimiento en el cual se determine los mecanismos y medios para que los servidores puedan presentar quejas frente a la vulneración a la desconexión laboral, a nombre propio o de forma anónima y otro proceso de carácter interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución de conflictos.

El artículo 6° de esta ley consagra que estas disposiciones frente al derecho de la desconexión laboral no son de aplicación para aquellos servidores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, aquellos que por la naturaleza de sus funciones deben tener disponibilidad permanente, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, para cumplir deberes extra para colaborar con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique para estos últimos que no existe otra alternativa.

Así entonces, y para dar respuesta a su primer interrogante, es preciso abordar lo dispuesto en la Ley 115 de 1994, a saber:

“Artículo 126.- *Carácter de directivo docente. Los educadores que ejerzan funciones de dirección, de coordinación, de supervisión e inspección, de programación y de asesoría; son directivos docentes*”. Por su parte, el Decreto 1075 de 20153, sobre la naturaleza de los cargos directivos docentes y coordinadores, a saber:

“Artículo 2.4.6.3.5. Cargos directivos docentes. *Son cargos directivos docentes las de Rector, Director Rural y Coordinador. Los aspirantes a estos cargos deberán cumplir los requisitos de estudios y experiencia previstos en la Ley 115 de 1994 y el Decreto Ley 1278 de 2002, en consonancia con lo dispuesto en el artículo siguiente y en el manual de que trata el artículo 2.4.6.3.8 del presente decreto*”.

En consecuencia, son cargos directivos docentes los de rector, director rural y coordinador, los cuales ejercen funciones de dirección, de coordinación, de supervisión e inspección, de programación y de asesoría, que en los términos que dispone el artículo 6° de la Ley 2192 de 2022; el derecho a la desconexión laboral no es de aplicación para servidores que se encuentren en estos cargos que requieren de dirección, confianza y manejo.

Por lo tanto, el empleador se encuentra facultado para establecer comunicación con los directivos docentes por fuera de la jornada laboral, festivos, fines de semana o periodo de vacaciones para atender asuntos que impliquen el buen desarrollo de la gestión de la Institución Educativa.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NARIÑO
ALCALDIA DISTRIAL DE TUMACO
SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE
TALENTO HUMANO



Alcaldía de Tumaco

Conforme a ello, es responsabilidad de los directivos docentes continuar expidiendo las certificaciones y tomar las decisiones necesarias para el normal desarrollo de las actividades administrativas de la comunidad educativa.

Así mismo, es de aclarar que los directivos docentes, no pueden, ni deben cerrar los establecimientos educativos de manera definitiva cuando cuentan con personal administrativo de planta que labora de manera normal, pues no tienen una justificación legal para ausentarse del plantel Educativo.

De acuerdo a lo anterior, el ordenador del gasto puede sancionar conforme a la ley 1952 de enero 28 de 2019, nuevo código general disciplinario.

Atentamente,

MARIA NARCISA CORTES MONTAÑO
Secretaria de Educación de Tumaco

Vo. Bc. **EDUAR POLO REYNOLDS**
Líder de Proceso Oficina Jurídica
SED, Tumaco

YC
12/01/2024

Reviso. **YUNIS CAICEDO GUERRERO**
Profesional Universitario Talento Humano

Karina Rodríguez
Aux. Administrativo Talento Humano