

CONSEJO SUPERIOR
ACTA 422RESOLUCIÓN CS - 395
19 de febrero de 2025Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral de la Corporación
Universitaria Lasallista

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria Lasallista, en ejercicio de sus funciones estatutarias y en especial de las que le confiere el numeral 1 del Artículo 26 y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, se reguló el derecho a la desconexión laboral, la cual tiene por objeto “crear, regular y promover la desconexión laboral de los colaboradores 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 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”.

Que con la entrada en vigor de la mencionada Ley, se dispuso en su artículo 5 lo siguiente: “Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna”.

Que la Corporación Universitaria Lasallista reconoce, promueve y garantiza el derecho al goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones que le asistente a todos los colaboradores vinculados a la Institución.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Adoptar la Política de Desconexión Laboral de la Corporación Universitaria Lasallista, en los siguientes términos:

Artículo 1. Objeto. La presente Política tiene como objetivo la promoción y aplicación de la “desconexión laboral”, entendida como “el derecho que tienen todos los empleados 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 3 de la Ley 2191 de 2022), derecho aplicable a las distintas modalidades de contratación laboral independientemente de su forma de ejecución, con la finalidad del disfrute del tiempo libre, licencias, permisos y/o vacaciones, así mismo, que se preserve su intimidad personal y familiar, acorde con los límites de la jornada de trabajo que tengan establecida.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Esta política resulta aplicable a quienes integran la comunidad universitaria (estudiantes, profesores y personal administrativo), así como a quienes prestan sus servicios a través de las distintas modalidades de contratación y en las relaciones legales o reglamentarias.

Artículo 3. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta política:

- a) Los colaboradores 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.
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Artículo 4. Medidas para garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión laboral. La Institución adoptará las siguientes medidas en aras de garantizar el derecho a la desconexión digital de todos sus colaboradores:

- El empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, de tal manera que no se interfiera en los espacios personales y familiares del empleado.
- De igual forma, se respetará el trabajo en los días y jornada pactada; en ese sentido, en los fines de semana y días de descanso, tales como licencias, permisos y/o vacaciones, se evitará la solicitud de tareas por cualquier medio, salvo en aquellos casos en que puntualmente concurren circunstancias de fuerza mayor, situaciones de urgencia, extrema necesidad o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para la Institución y que, por tanto, requieran alguna actuación precisa o respuestas inmediatas de sus colaboradores en ese momento concreto.
- La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo sean de carácter presencial o telemático, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo u horario habitual, no pudiendo extenderse la duración de estas más allá de la finalización de la jornada de trabajo u horario habitual, respetando los tiempos de descanso, los fines de semana o las festividades oficiales a nivel local, regional y nacional.
- Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se deberá convocar las reuniones, jornadas de formación, videoconferencias, entre otras, con la antelación suficiente y estimando una duración para que los colaboradores puedan planificar su jornada, incluyendo en las convocatorias la hora de inicio y finalización de la reunión, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones sean los más productivas y efectivas posible no dilatándose en el tiempo más de lo establecido.

Artículo 5. Medidas de sensibilización. UNILASALLISTA implementará las medidas de sensibilización necesarias para garantizar el derecho a la desconexión laboral. Se informará a los empleados sobre la importancia de proteger este derecho, considerando tanto las circunstancias laborales como personales. Para ello, se proporcionará toda la información necesaria para facilitar la comprensión y aplicación de dichas medidas protectoras del derecho a la desconexión laboral.

Artículo 6. Uso razonable de herramientas tecnológicas corporativas. Las herramientas, dispositivos, programas, aplicaciones, entre otros, destinados para generar comunicaciones o mantener contacto con los colaboradores, serán de uso exclusivo para asuntos y requerimientos de carácter laboral, dentro de los horarios de trabajo asignados

o jornada laboral pactada, por lo que no serán utilizados para efectuar requerimientos durante sus días y tiempos de descanso, periodo de vacaciones que se encuentre disfrutando o permisos solicitados y debidamente autorizados, ausencias prolongadas, licencias remuneradas, licencias no remuneradas, incapacidades, licencia de maternidad y licencia de paternidad.

Artículo 7. Procedimiento para el trámite de quejas por afectación al Derecho a la Desconexión Laboral. Los empleados que consideren que su derecho a la desconexión laboral ha sido vulnerado, podrán presentar observaciones respetuosas de la siguiente forma:

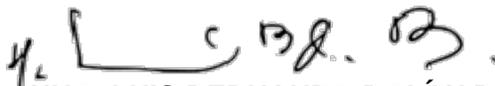
1. Deberá presentar por escrito la queja ante la Dirección de Gestión Humana con copia su jefe inmediato.
2. La Dirección de Gestión Humana remitirá respuesta por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la queja.
3. Dicha respuesta deberá ser justificada acorde a la normatividad vigente.
4. La Dirección de Gestión Humana dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la queja, deberá presentar copia de la comunicación y de la respuesta de la misma ante el comité de convivencia laboral.
5. Si el empleado quedare inconforme con la respuesta emitida, podrá presentar recurso de apelación por escrito justificando su inconformidad ante el superior jerárquico de quien emitió la respuesta.

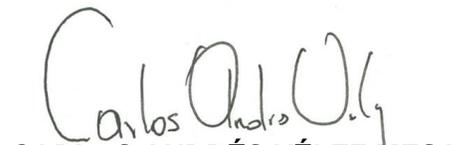
Artículo 8. Sanciones disciplinarias. El incumplimiento reiterado de un colaborador de lo establecido en la presente Política, así como los hechos que puedan derivar en una presunta falta disciplinaria o incumplimiento de una obligación laboral, dará lugar a la aplicación de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo en materia disciplinaria.

Artículo 9. Seguimiento de la Política. El profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces, será el responsable de hacer seguimiento de la implementación de las medidas desarrolladas en esta política. Así mismo, y en el caso de detectarse prácticas o comportamientos contrarios a la política por parte de los colaboradores, los mismos podrán ser puestos de manifiesto a la unidad de Gestión Humana para su conocimiento, y en su caso se adoptarán las medidas oportunas que garanticen el cumplimiento de esta.

La presente Resolución surte sus efectos a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Caldas, el 19 de febrero de 2025


HNO. LUIS BERNANDO BOLÍVAR
Presidente


CARLOS ANDRÉS VÉLEZ MESA
Secretario General