

RECTORÍA
Resolución No.129 de 2023
(22 de agosto)

Por la cual se fijan los lineamientos para la desconexión laboral en la Universidad de La Salle y se determinan los mecanismos para garantizar su derecho

EL RECTOR
DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE
En ejercicio de sus funciones estatutarias y, en especial de la contenida en el Literal t. del Artículo 29 del Estatuto Orgánico

CONSIDERANDO

Que el Consejo Superior, mediante el Acuerdo No. 023 del 5 de agosto de 2022, trazó la política general en materia de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, Higiene y Seguridad industrial y de Seguridad Vial, y se adoptaron otras determinaciones, y en su Artículo 2°, facultó al Rector para desarrollar dicha política que en las materias tratadas, sean indispensables para el cumplimiento de las normas que regulan las temáticas respecto de las cuales versa dicho Acuerdo, así como para establecer los procedimientos y previsión de los recursos financieros y humanos que se estimen necesarios para tal fin.

Que la doctora Mayra Alejandra Martínez López, Directora de Gestión Humana, en cumplimiento de lo determinado en la Ley 2191 de 2022, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral", y demás normas concordantes, presentó ante el Consejo de Coordinación, en sesión del 22 de agosto de 2023, la propuesta que fija los lineamientos a la desconexión laboral y los mecanismos para garantizar su derecho, en cumplimiento de lo determinado en la referida Ley, y dicha instancia recomendó la emisión del acto administrativo correspondiente.

Que es función del Rector expedir los actos que sean necesarios para el cumplimiento y objetivos de la Institución.

RESUELVE

Artículo 1º.- ALCANCE. La presente Resolución fija los lineamientos que, acorde con la política fijada por el Consejo Superior en el Acuerdo No. 023 del 5 de agosto de 2022, están dirigidos a todos los colaboradores de la Universidad de La Salle, quienes deberán dar cumplimiento, siempre teniendo en consideración la naturaleza y características del cargo que desempeñan, así como su nivel de responsabilidad y jerarquía frente a otros colaboradores de la Universidad. Lo anterior, con el fin de cumplir de manera individual y colectiva, los parámetros de desconexión laboral fijados por el Legislador en la Ley 2191 de 2022.

Artículo 2º.- PRINCIPIOS ORIENTADORES. A fin de dar cumplimiento a las normas sobre desconexión laboral, el empleador y sus colaboradores estarán orientados por:

1. El respeto por los parámetros constitucionales sobre la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo.
2. El cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales (en particular el riesgo psicosocial) y, en general, del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por el empleador.
3. La observancia de las normas legales sobre la jornada laboral, los tiempos de descanso y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral.
4. El cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Reglamento de Trabajo del empleador y en los contratos individuales de trabajo.

Artículo 3º.- DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL. Entiéndase como el derecho que tienen los colaboradores a no tener contacto con el empleador y sus representantes, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o demás tiempos de descanso, atendiendo en todo caso a la naturaleza del cargo contratado.

Se trata de un derecho que admite excepciones razonables en relación con: los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y/o manejo; los colaboradores que, por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente; las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en las que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con el empleador o cuando de manera justificada sea necesaria la actividad laboral para garantizar la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que se presenten en la operación de la Universidad.

Artículo 4º.- EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. El empleador garantizará y promoverá el derecho a la desconexión laboral de sus colaboradores mediante la implementación de las siguientes prácticas a acoger por parte de todos ellos:

1. El empleador, sus representantes y todo colaborador que ejerza facultades de dirección o que tenga áreas, dependencias u otros colaboradores a su cargo, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos laborales por fuera de la jornada laboral, salvo que se trate de una de las circunstancias de excepción previstas para ello en la normatividad aplicable y en esta política.
2. El empleador programará las actividades laborales, y el colaborador las deberá ejecutar, de forma organizada y dentro de la jornada laboral que corresponda a cada cargo, sin perjuicio de aquellos eventos en que, conforme a la ley y al Reglamento de Trabajo, se adelanten actividades laborales en horarios suplementarios o dominicales.
3. En consecuencia, de lo anterior, los colaboradores se abstendrán de realizar actividades laborales por fuera de su jornada laboral, salvo que medie autorización escrita para ello, por parte del empleador o sus representantes.
4. El empleador promueve el uso razonable y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones como herramienta de trabajo, las cuales no deben ser utilizadas como mecanismo para extender las jornadas laborales previstas en el Reglamento de Trabajo.
5. Los colaboradores de la Universidad de La Salle, en lo posible se abstendrán de enviar entre sí mensajes o información por medios de comunicación tradicional o utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones por fuera de la jornada laboral propia y la del receptor de mensaje.
6. En caso de que un colaborador remita un mensaje, instrucción, comunicación o requerimiento por fuera de la jornada laboral a otro u otros colaboradores, el receptor de la comunicación solo deberá dar respuesta dentro de su propia jornada laboral, salvo que se trate de uno de los casos de excepción previstos en la normatividad aplicable y en esta política.

Artículo 5º.- MECANISMO DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL A NOMBRE PROPIO. El colaborador que advierta un incumplimiento injustificado de las disposiciones contenidas en esta política, podrá informarlo por escrito y de manera sustentada ante el Vicerrector Administrativo y Financiero de la Universidad, si el colaborador desarrolla una función diferente a la docencia, pero si se trata de un profesor el reclamo deberá formularse ante el Vicerrector Académico.

Una vez recibida la información, la persona que desempeñe el cargo de Vicerrector Académico o Vicerrector Administrativo y Financiero, según corresponda tal como se describe en el párrafo anterior, procederá con su verificación y, en caso de encontrarlo pertinente, dentro de un tiempo razonable, sugerirá al Rector de la Universidad o a los

UNIVERSIDAD DE
LA SALLE

colaboradores involucrados las medidas de ajuste que en su criterio se deban adoptar para dar cumplimiento a los parámetros de la presente política.

De todas maneras, frente a situaciones, quejas o reclamos que de manera anónima se presenten sobre el tema, se valorará por parte de los señores o señoras Vicerrectores mencionados anteriormente, según su competencia, para analizar cada caso y según lo evidenciado proceder de conformidad con lo establecido en la presente normativa, y con arreglo a la Ley.

Artículo 6°. - La presente Resolución, rige a partir de su expedición y publicación en el Portal Web de la Universidad.

Dada en Bogotá, D.C., a los veintidós (22) días del mes de agosto de 2023.

Rector

Secretaria General