



Decisión Rectoral 04 (24 de marzo de 2022)

“por medio de la cual se establecen los lineamientos para la garantía de la desconexión laboral de La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio De Bogotá – Uniempresarial”

El Rector en ejercicio de las atribuciones y facultades estatutarias, y

CONSIDERANDO

Primero: Que en cumplimiento de la normatividad laboral vigente se hace necesario establecer los lineamientos para la garantía de la desconexión laboral de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá.

DECIDE:

Primero: Objetivo

Establecer las medidas de prevención, promoción y regulación en la comunicación, el uso de las tecnologías de la información y los mecanismos previstos para los colaboradores de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá - Uniempresarial (en adelante la “Fundación”) en garantía de su derecho a la desconexión laboral, de conformidad a lo previsto en la Ley 2191 de 2022, y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Segundo: Alcance

Los presente lineamientos se ofrecen exclusivamente a los colaboradores de La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá - Uniempresarial que tengan vigente un contrato de trabajo y cuyas funciones no se enmarquen en aquellas de dirección, confianza y manejo.

Los lineamientos contenidos en el presente documento no serán aplicables a colaboradores independientes, contratistas, aprendices, practicantes universitarios, trabajadores en misión o cualquier otro vínculo de naturaleza no laboral.

Tercero: Garantía del derecho a la desconexión laboral

La Institución garantizará a sus colaboradores el derecho a la desconexión laboral, permitiendo que sus colaboradores, sin impedimento alguno, gocen del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, a fin de que el colaborador tenga espacios dedicados única y exclusivamente a su vida personal y familiar.

Cuarto: Lineamientos frente la garantía y el ejercicio del derecho de desconexión laboral

En ejercicio del derecho a la desconexión laboral, la institución establece los siguientes lineamientos:

- (i) La institución evitará el envío de solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral de los colaboradores, con el fin de contar con un tiempo de descanso de carácter creativo, recreativo y cultural, así como compartir con su núcleo familiar.
- (ii) Los colaboradores que cuenten con herramientas de trabajo otorgadas por la institución deberán suspender su uso, una vez finalice la jornada laboral. En este sentido, deberán



abstenerse de acceder a los sistemas de información y tecnología que sean administrados por parte de la institución.

- (iii) Toda comunicación que sea recibida por parte de los colaboradores por fuera de la jornada laboral se entenderá recibida al día hábil siguiente.
- (iv) Es deber de los colaboradores identificar y establecer en familia los momentos de trabajo y los momentos de desconexión, a fin de respetar y cumplir la jornada laboral acordada con la institución.
- (v) El colaborador deberá mantener una comunicación directa y constante con su jefe directo y su equipo de trabajo, a fin de cumplir las tareas y actividades que le sean programadas únicamente en duración de la jornada laboral.
- (vi) La institución se abstendrá de enviar solicitudes que impliquen la prestación del servicio del colaborador en los días que éste disfrute del día de descanso obligatorio, permisos, vacaciones y licencias; a fin de respetar el tiempo de descanso acordado entre las partes.
- (vii) La institución establecerá canales de capacitación y comunicación con los colaboradores, a fin de absolver cualquier duda, inquietud y/o inconformidad relacionada con la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

Quinto. Excepciones al ejercicio de la desconexión laboral

La institución podrá solicitar la prestación del servicio del colaborador únicamente en caso de presentarse alguna de las siguientes situaciones:

- (i) Aquellas que deban atenderse con carácter de urgencia, a fin de evitar un perjuicio en la operación para la institución.
- (ii) Aquellas que se configuren como fuera mayor o caso fortuito, esto es, situaciones imprevisibles e irresistibles para la institución, que en todo caso serán justificadas al colaborador.
- (iii) Aquellas que obedezcan a la voluntad del colaborador, caso en el cual deberá comunicarlo por escrito a la institución, a través de su jefe inmediato, junto al área de Talento Humano.
- (iv) Aquellas que obedezcan al acuerdo libre y voluntario entre el colaborador y su jefe inmediato, que deberá constar por escrito.

Sexto. Mecanismos de comunicación

En el caso que el colaborador considere que está siendo vulnerado su derecho a la desconexión laboral, éste podrá presentar cualquier queja, solicitud y/o inconformidad al área de Talento Humano, Líder de Seguridad, salud en el trabajo y bienestar Sonia Arbeláez, a través del correo sarbelaez@uniempresarial.edu.co Para ello, la institución establecerá el siguiente procedimiento, que deberá seguirse a fin de dar respuesta íntegra, oportuna y eficaz al colaborador:

- (i) Toda solicitud deberá ser remitida al correo electrónico sarbelaez@uniempresarial.edu.co Sonia Arbeláez, Líder de Seguridad, salud en el trabajo y bienestar.
- (ii) Una vez sea recibida la queja, solicitud y/o inconformidad, el área de Talento Humano contará con el término de cinco (5) días hábiles para analizar la solicitud presentada. De ser el caso, establecerá comunicación con el jefe inmediato del colaborador y citará a las partes, a fin de



tomar acciones de prevención a la vulneración del derecho de desconexión laboral y, a su vez, de solución del conflicto.

- (iii) Una vez sean analizadas las condiciones de modo, tiempo y lugar señaladas en la solicitud presentada, el área de Talento Humano levantará un acta suscrita tanto por el colaborador como por su jefe inmediato, en la que consten las medidas de prevención que deberán cumplirse por parte del equipo de trabajo, a fin de evitar cualquier vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- (iv) El área de Talento Humano realizará un seguimiento al jefe directo del colaborador, del cual se levantará un acta señalando el cumplimiento de los acuerdos alcanzados entre las partes, así como la cesación de la vulneración al derecho de la desconexión laboral.

Séptimo. Disposiciones finales

Los colaboradores de la institución están en la obligación de observar lo dispuesto en el presente documento. El incumplimiento a las disposiciones se entenderá como una falta grave, meritoria de la toma de acciones correspondientes.

Octavo. Vigencia

El presente lineamiento tendrá vigencia a partir del 24 de marzo de 2022. No obstante, el mismo podrá ser modificado o suprimido en cualquier momento por la institución.

Dada en Bogotá D.C. a los 24 días del mes marzo de 2022.

Carl H Langebaek

CARL HENRIK LANGEBAEK RUEDA
Rector