

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO N° 13
29 de noviembre de 2022

*"Por el cual se aprueba Política de Desconexión Laboral de la Fundación
Universitaria San Martín"*

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria San Martín en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las consagradas en los artículos 18 numerales 5 y 7, y 56 de los Estatutos y

CONSIDERANDO

Que la Fundación Universitaria San Martín con domicilio en Bogotá D.C., es una Institución universitaria de carácter privado, con Personería Jurídica reconocida mediante Resolución No. 12387 del 18 de agosto de 1981, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que la Constitución Política en el artículo 69, garantiza la autonomía universitaria, y establece que las instituciones de educación superior podrán darse sus directrices y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley.

Que la Ley 30 de 1992 desarrolla los alcances de la autonomía universitaria y regula la educación superior en los aspectos generales de los programas académicos; así, en su artículo 29 dispone que en ejercicio de su autonomía, las Instituciones de Educación Superior podrán darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, y arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que la Fundación Universitaria San Martín consiente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, seguro y adecuado para sus trabajadores, evidencia la necesidad de contar con una Política de Desconexión Laboral, con el fin de promover el descanso, la recuperación y el aprovechamiento del tiempo libre, ratificándose como una Institución garante de los derechos de sus colaboradores, en aras de favorecer su vida personal, familiar y laboral, como un aporte a la construcción de entornos de sana convivencia y propiciadores del desarrollo humano

Que se hace necesario generar mecanismos que garanticen el ejercicio del derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, los lineamientos para el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), el procedimiento y los

Página 1 de 2

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN
CONSEJO SUPERIOR**

**ACUERDO N° 13
29 de noviembre de 2022**

*"Por el cual se aprueba Política de Desconexión Laboral de la Fundación
Universitaria San Martín"*

medios para que los trabajadores puedan presentar quejas ante la presunta vulneración del derecho a la desconexión y para el trámite de las quejas, así como los espacios e instancias de solución de conflictos y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados, en los términos del artículo 5° de la Ley 2191 de 2022.

Que en la sesión del Consejo Superior celebrada el 29 de noviembre de 2022, se presentó la propuesta de la Política de Desconexión Laboral de la Fundación Universitaria San Martín; una vez revisada y encontrándola ajustada, fue aprobada por el Consejo Superior, según consta en Acta No. 15 del 29 de noviembre de 2022.

Que en mérito de lo expuesto,

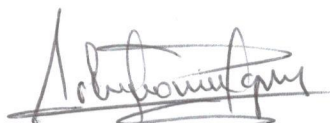
ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la Política de Desconexión Laboral de la Fundación Universitaria San Martín, según documento adjunto que forma parte integral del presente Acuerdo.

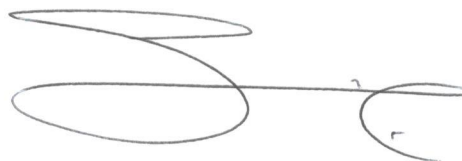
ARTÍCULO SEGUNDO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de noviembre de dos mil veinte dos (2022).



ARLEY GÓMEZ LÓPEZ
Presidente Consejo Superior



ALEJANDRO SUAREZ PARADA
Secretario General

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

SANMARTÍN

Fundación Universitaria

Bogotá, D.C., octubre de 2022

DIRECTIVOS

Consejo Superior

Arley Gómez López - Presidente
Carlina Domínguez - Tello Miembro Externo
Guillermo Sarmiento Useche - Miembro Externo
Luis Javier Giraldo Múnera - Miembro Externo
Javier Pérez Montenegro Decano - Miembro del Consejo
Filipo Vladimir Moran Montenegro - Representante de los profesores
Luis Miguel Romero Huertas - Representante de los estudiantes
Catalina del Pilar Ariza Hernández - Representante de Egresados

Rectoría y Representación Legal

Fernando José Restrepo Escobar

Vicerrectoría Académica

Javier Daza Lesmes

Vicerrectoría Financiera y Administrativa

María Fernanda Juliao Ferreira

Secretaría General

Alejandro Suárez Parada

Responsable del Documento

Mary Stella Rojas Peña
Directora de Recursos Humanos

Soporte técnico

Lina Vásquez Botello
Líder Recursos Humanos
María Stella Ávila Restrepo
Coordinadora de Desarrollo Organizacional

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. OBJETIVO
4. ALCANCE
5. DEFINICIONES
6. CONDICIONES GENERALES Y LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LAS TIC.
7. EXCEPCIONES
8. PROCEDIMIENTO INTERNO POR INCONFORMIDADES
9. VIGENCIA

1. INTRODUCCIÓN

La desconexión laboral es un derecho que tienen los trabajadores, a no tener contacto por parte de su empleador, por cualquier medio, bien sea tecnológico o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, una vez haya terminado su jornada de trabajo y en sus vacaciones o descansos.

En virtud de lo anterior, la Fundación Universitaria San Martín, consiente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, seguro y adecuado para sus trabajadores, instaura, dentro de su reglamentación interna, la presente Política de Desconexión Laboral, que promueve el descanso, la recuperación y el aprovechamiento del tiempo libre, ratificándose como una Institución garante de los derechos de sus colaboradores, en aras de favorecer su vida personal, familiar y laboral, como un aporte a la construcción de entornos de sana convivencia y propiciadores del desarrollo humano.

2. MARCO NORMATIVO

Ley 2191 de 6 de enero de 2022.

3. JUSTIFICACIÓN.

Se hace necesario generar mecanismos que garanticen el ejercicio del derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, los lineamientos para el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), el procedimiento y los medios para que los trabajadores puedan presentar quejas ante la presunta vulneración del derecho a la desconexión y para el trámite de las quejas, así como los espacios e instancias de solución de conflictos y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados, en los términos del artículo 5° de la Ley 2191 de 2022.

4. ALCANCE.

La Política de Desconexión Laboral, es de obligatorio cumplimiento y de observancia general para todos los trabajadores de la Fundación Universitaria San Martín.

5. DEFINICIONES.

Para efectos de esta política, cuando se use alguno de los siguientes términos, deberá entenderse por ellos las definiciones que a continuación se señalan:

Desconexión laboral: Derecho que tienen todos los trabajadores 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 máxima legal) ni en sus vacaciones, licencias, incapacidades, permisos o descansos.

Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC): Conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes.

El Empleador o la Institución: Fundación Universitaria San Martín.

Trabajador: Persona natural que tenga un contrato de trabajo vigente con la Fundación Universitaria San Martín.

6. CONDICIONES GENERALES Y LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LAS TIC.

Espacios de desconexión: Los trabajadores de la Institución gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalice la jornada laboral, garantizándose el disfrute efectivo y pleno del tiempo de descanso, licencias, incapacidades, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Salvo las excepciones consignadas en el numeral 7 de la presente Política de Desconexión Laboral, si eventualmente por razones de diferencia horaria u otras causas excepcionales, se remitiera a los trabajadores, comunicaciones o requerimientos durante los periodos de desconexión laboral, estos no están obligados a atenderlos o a revisarlos, sino hasta el inicio de la jornada laboral siguiente.

Así mismo, salvo las excepciones consignadas en el numeral 7 de la presente Política de Desconexión Laboral, la Fundación se abstendrá de exigir el cumplimiento de órdenes, suministro de información y en general de efectuar requerimientos a los trabajadores por fuera de su jornada laboral y durante los periodos de vacaciones, licencias, incapacidades, permisos o descansos.

En virtud de lo anterior, las reuniones, llamadas y acatamiento de ordenes o solicitudes de información deberán programarse para ser atendidas dentro de la jornada laboral.

El derecho a la desconexión laboral se garantizará en relación con la totalidad de las herramientas de las tecnologías de la información y comunicaciones.

7. EXCEPCIONES

No estarán sujetos a la desconexión laboral:

- a). Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b). Los trabajadores que, por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, requieran cumplir con deberes extra de colaboración con la Fundación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Institución.

c). Los trabajadores que, por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente.

8. PROCEDIMIENTO INTERNO POR INCONFORMIDADES

Los trabajadores de la Fundación que presenten inconformidades frente a su derecho a la desconexión laboral, podrán presentar las respectivas quejas de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Cualquier queja relacionada con inconformidades frente al derecho a la desconexión laboral, deberá ser presentada ante la Dirección de Recursos Humanos de la Institución, al correo electrónico recursoshumanos@sanmartin.edu.co o en las oficinas ubicadas en la carrera 19 No. 80 - 63 piso 2 Torre 1 en la ciudad de Bogotá, dentro del mes siguiente a la ocurrencia de la(s) presunta(s) conducta(s).

En el evento en que la queja provenga de un trabajador de la Dirección de Recursos Humanos, la misma deberá ser presentada ante la Rectoría, al correo electrónico rectoriafusm@sanmartin.edu.co o en las oficinas ubicadas en la carrea 18 No. 80 - 45, dentro del mismo término arriba señalado.

Las quejas podrán presentarse en nombre propio o de manera anónima, detallando aquellas conductas y al infractor, que presuntamente violan el derecho a la desconexión laboral, pudiendo aportar las pruebas que los acrediten.

La Dirección de Recursos Humanos o la Rectoría, en su caso, estudiarán la queja y con base en los hechos narrados, así como en las pruebas aportadas y/o recaudadas, verificará la situación y adoptará oportunamente las medidas correctivas si hay lugar a ellas, garantizando en todo caso el debido proceso respecto de los trabajadores involucrados.

En el evento de haberse adoptado medidas correctivas, que pueden incluir acuerdos con el o los trabajadores involucrados, la Dirección de Recursos Humanos o la Rectoría en su caso, llevarán a cabo un proceso de verificación para garantizar su efectivo cumplimiento y la cesación de la conducta que motivó la adopción de la medida.

9. VIGENCIA.

La presente política rige a partir de su publicación en la cartelera y en la página web de la Fundación.

Fin del documento

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN-Nit: 860.503.634-9
Personería Jurídica N° 12387 de Agosto 18 de 1981 Ministerio de Educación
Sede Norte: Carrera 18 No. 80-06 PBX: (1) 530-1001
Sede Calle 60: Calle 61A No. 14-28

www.sanmartin.edu.co