



**Hermanos de
las Escuelas
Cristianas**

Distrito Lasallista de Bogotá
Procuraduría de La Salle



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas adopta mediante el presente documento su Política de Desconexión Laboral, en armonía con su compromiso de observancia de la normativa laboral vigente, la productividad institucional y el equilibrio entre la vida laboral y familiar de sus trabajadores.

Entiéndase como desconexión laboral, el 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 jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

En desarrollo de esta política, todos los trabajadores tienen derecho a conocer con claridad su jornada laboral y los horarios asignados. No obstante, dichos horarios podrán ajustarse de acuerdo con las necesidades del servicio, caso en el cual la Congregación informará oportunamente cualquier modificación, garantizando el respeto a los derechos laborales y al principio de desconexión.

En virtud de lo antes expuesto, finalizado el turno, horario, jornada suplementaria, horas extras y en general el requerimiento de actividad, la Congregación espera que el trabajador se desconecte de sus actividades laborales y disfrute del descanso que le corresponde.

POLÍTICA INTERNA PARA EL USO ADECUADO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC) POR PARTE DE TRABAJADORES.

a. CORREOS, LLAMADAS Y MENSAJES FUERA DEL HORARIO HABITUAL.

Los trabajadores que para el cumplimiento de sus funciones usen herramientas de comunicación e información tales como teléfonos, tabletas, computadores, se entiende que por la naturaleza de la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas y su calidad de Institución de Educación da lugar a que sus trabajadores reciban y puedan recibir contactos, mensajes, conexiones en horarios diferenciales; por lo cual, como parte de la política de desconexión la Congregación espera que estos mensajes sean atendidos y respondidos dentro del horario habitual de trabajo de cada trabajador, esto para propender por el efectivo descanso después de su jornada de trabajo.

Cada trabajador propenderá por hacer uso adecuado de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, no utilizándolas por fuera del horario, turno, tiempo suplementario o la jornada laboral pactada.

En el caso de los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas atenderá a la naturaleza de las funciones asignadas, a las condiciones propias de su vinculación laboral y a los criterios de necesidad y proporcionalidad.

Dando cumplimiento y en atención a lo dispuesto en la Sentencia C-331 de 2023, la Congregación en cumplimiento reconoce que los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo en la Institución, tienen derecho a la desconexión laboral.

Por lo tanto, se deja de presente que el derecho a la desconexión laboral no está atado al límite de la jornada laboral en el caso de los trabajadores de dirección, confianza y manejo por lo que este



**Hermanos de
las Escuelas
Cristianas**

Distrito Lasallista de Bogotá
Procuraduría de La Salle



tipo de trabajadores no se les modifica su naturaleza jurídica, que obedece a una jornada especial no limitada por un horario, pero en observancia del respeto por el derecho fundamental al descanso.

b. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y DESCANSOS

La Congregación concederá vacaciones, permisos, licencias y descansos conforme la ley y solo podrá interrumpirlas en caso de necesidad urgente del servicio, para lo cual notificará a través de la Oficina de Recursos Humanos estos casos excepcionales.

Durante el período de vacaciones no se efectuará el bloqueo de los usuarios en los aplicativos y dispositivos institucionales. No obstante, será responsabilidad de cada trabajador respetar su tiempo de descanso y abstenerse de realizar conexiones o actividades laborales, teniendo en cuenta que durante dicho período no se encuentra obligado a consultar ni utilizar los aplicativos o dispositivos de la Congregación.

De igual manera, los líderes deberán garantizar el respeto efectivo de este tiempo de descanso y, en consecuencia, no podrán requerir al trabajador conexión, disponibilidad o realización de actividades laborales durante su período de vacaciones.

TRAMITE EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLE VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL.

Las quejas por posible incumplimiento a la presente política se presentarán ante el comité de convivencia laboral, la cual deberá estar acompañada con el debido soporte probatorio de la actuación que conlleva a la vulneración del derecho.

De acuerdo con lo antes indicado, la queja tomará el curso y seguirá su trámite de acuerdo a lo establecido en la normatividad aplicable en los temas relacionados con Acoso Laboral cumpliendo los plazos establecidos para resolver este tipo de casos.

EXCEPCIONES

No estarán sujetos a la aplicación de la presente política, los trabajadores que con ocasión al curso normal de sus actividades laborales por vínculo contractual con la Congregación se encuentren dentro de alguna de las siguientes situaciones:

- 1. Los que en virtud de la naturaleza de la función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.*
- 2. En los casos de Fuerza Mayor o Caso Fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Congregación, con el fin de continuidad del servicio o con el propósito de solucionar situaciones de urgencia o que representen una dificultad para el empleador en la operación de la Institución, existiendo siempre la debida justificación en donde se indique la imposibilidad de contar con otra alternativa viable*
- 3. Personal vinculado a través de Contrato de Prestación de Servicios.*



**Hermanos de
las Escuelas
Cristianas**

Distrito Lasallista de Bogotá
Procuraduría de La Salle



SC-2000289

www.lasalle.org.co | www.lasallistas.co

Hechos de fuerza mayor o imprevisibles que pueden motivar la modificación de tiempos de descansos:

- Las solicitudes de estudiantes, terceros, proveedores y clientes que no pueden ser postergados al inicio de la jornada laboral por razones de necesidad del servicio inaplazable.*
- Los accidentes o enfermedades de origen laboral y común que deben ser gestionados por el área de seguridad y salud en el trabajo de manera inmediata, para prevenir un daño en el estado de salud de los trabajadores o dar trámite a una situación en la cual se encuentra en riesgo la salud de un trabajador o la misma se ha visto definitivamente comprometida.*
- Las actividades especiales que por su naturaleza requieran un contacto constante con el trabajador a cargo.*

Se deja claridad que las anteriores no son situaciones taxativas, sino que son las que obedecen al trámite normal en el desarrollo de la actividad de la Congregación.

Bogotá D.C 10 de febrero de 2026 - Versión. 03

HNO. LEONARDO ENRIQUE TEJEIRO
Ecónomo del Distrito

5 Política de desconexión laboral V.03

Informe de auditoría final

2026-03-12

Fecha de creación:	2026-03-09
Por:	Adobe DLB (adobe.th@lasalle.org.co)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAA7jspEU59jtLvAaddIM0a5UzzKjVH5EPQ

Historial de “5 Política de desconexión laboral V.03”

-  Adobe DLB (adobe.th@lasalle.org.co) ha creado el documento.
2026-03-09 - 14:07:34 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a economo@lasalle.org.co para su firma.
2026-03-09 - 14:07:39 GMT
-  economo@lasalle.org.co ha visualizado el correo electrónico.
2026-03-12 - 0:08:17 GMT
-  El firmante economo@lasalle.org.co firmó con el nombre de Enrique Tejeiro
2026-03-12 - 0:15:41 GMT
-  Enrique Tejeiro (econo@lasalle.org.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2026-03-12 - 0:15:43 GMT. Origen de hora: servidor.
-  Documento completado.
2026-03-12 - 0:15:43 GMT