



**POLITICA
DE DESCONEXION LABORAL**

1. OBJETIVO

Crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores de la compañía, definiendo la forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; los medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho y un procedimiento interno para el trámite de las quejas, garantizando el debido proceso, la solución del conflicto y la cesación de la conducta.

2. ALCANCE

Este documento aplica a todos los empleados de la EMPRESA, excepto a los empleados descritos en el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022.

3. GLOSARIO

3.1. Desconexión laboral:

Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores 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.

3.2. Beneficiario o empleado:

Serán todas las personas que tengan un contrato de trabajo suscrito y vigente con LA EMPRESA.

3.3. Comité de Convivencia Laboral:

Grupo de empleados constituidos por representantes de la Empresa y de los trabajadores que se encargará de establecer las medidas preventivas y correctivas de conductas constituyentes de acoso laboral.

3.4. Acoso Laboral:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, en caminata a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

De acuerdo con lo establecido en la ley 2191 de 2022, la presente política y el derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

5. GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

De acuerdo con lo previsto en la ley 2191 de 2022, la empresa garantizará que, los trabajadores gocen del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral, así mismo que pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. En todo caso se tendrá en cuenta que, el ejercicio de este derecho también responderá a la naturaleza del cargo según corresponda.

6. MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL

Con el propósito de garantizar el derecho a la desconexión laboral, la empresa implementará las siguientes medidas:

1. Se prohíbe a los directores, gerentes y en general al personal que ostente la calidad de jefe o líder de área, solicitar requerimientos, servicios o actividades al personal operativo por fuera de la jornada de trabajo establecida.



2. La empresa promoverá que los empleados no se lleven a sus viviendas los equipos tecnológicos como computadores o celulares corporativos, salvo que se trate de empleados que realicen trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto.
3. Se prohíbe a los empleados operativos realizar actividades o atender requerimientos de la empresa por fuera de las jornadas de trabajo establecidas, salvo que se trate de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
4. La empresa realizará monitoreos aleatorios en los servidores corporativos con el propósito de verificar el cumplimiento de los lineamientos aquí estipulados y con el fin de realizar los correctivos a que haya lugar.
5. La empresa garantizará el derecho de los empleados a poner en conocimiento del inspector del trabajo cuando considere que su derecho a la desconexión laboral no está siendo protegido por la empresa, para lo cual deberá acreditar haber agotado previamente el procedimiento interno de PQRS de la empresa.

7. PROCEDIMIENTO PARA ATENDER PQRS POR DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La empresa implementará el procedimiento que a continuación se describe para efectos de dar trámite y seguimiento a las PQRS que se relacionen con el derecho a la desconexión laboral:

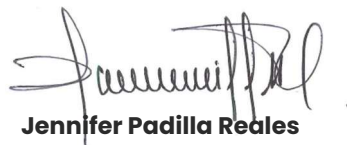
1. Las quejas y reclamos en general de los trabajadores deberán realizarse por escrito (en sobre cerrado), o mediante correo electrónico dirigido ante su jefe inmediato y/o el área de Talento Humano, o directamente ante cualquier miembro del Comité de Convivencia Laboral, cuando considere que es un presunto caso de acoso laboral.
2. A la queja o reclamo deberán anexarse las pruebas que se consideren necesarias para evidenciar la presunta falta. Se deja claramente establecido que el trabajador puede asesorarse de los compañeros de trabajo y/o del equipo de talento humano.
3. Quien reciba la queja y considere que no es el encargado para tramitarla, deberá remitirla de inmediato al responsable de talento humano, quien procederá a abrir la correspondencia y/o correo electrónico y se valorará si la situación descrita obedece a una situación de vulneración del derecho de desconexión laboral o no. De igual manera, se analizarán las pruebas que soportan la queja o reclamo.
4. En el caso en que la situación descrita obedezca a situación de vulneración del derecho de desconexión laboral, se informará al jefe inmediato y se tomarán las medidas correctivas a que haya lugar. En caso de que, la vulneración al derecho de desconexión provenga del jefe inmediato del colaborador, se pondrá en conocimiento del superior de este, quien a su vez deberá implementarlas medidas correctivas.
5. El área de talento humano será responsable de hacer seguimiento al plan de mejoramiento que se formule para garantizar que, las situaciones evidenciadas no se repitan.
6. En caso de que, una queja pueda constituir adicionalmente una falta disciplinaria, la empresa podrá iniciar el respectivo proceso sancionatorio a que haya lugar.
7. En caso de que, una queja o reclamo no tenga soportes o fundamentos se archivará de plano, previa retroalimentación al colaborador.

8. VIGENCIA Y REMISIÓN NORMATIVA

La presente política entrará en vigor en la empresa a partir del 15 de noviembre de 2022 y se entenderán incluidas en ellas las disposiciones de la ley 2191 de 2022.



Klaus Bartel Román
Representante Legal



Jennifer Padilla Reales
Representante Alta Dirección

