

HISTORIA DEL DOCUMENTO

VER	DESCRIPCION	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
0	Elaboración de la Política de Desconexión Laboral y su procedimiento.	Oscar Alirio Parra Santos Director Administrativo	Maria Fernanda Zorro Villarreal Coordinadora QHSE	Yolanda Pulido Gerencia	20/01/2022

1. OBJETIVO

Garantizar la aplicación de la Ley 2191 del 2022 y cumplimiento de la misma, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los (las) empleados(as), siendo esta un derecho, que el empleador debe garantizar.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Determinar los mecanismos y medios, mediante los cuales, los (las) empleados(as) podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, y la definición del trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso e incluyendo los mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados, y de la cesación de la conducta.

3. ALCANCE

El procedimiento va dirigido a todos(as) los (las) empleados(as), de la Empresa CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., con excepción de aquellos(as), que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

- a.- Empleados(as) que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- b.- Aquellos(as) empleados(as), que, por causa de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se requieran para cumplir deberes extra de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

4. RESPONSABLES

Gestión de Recursos Humanos: El Proceso de Gestión de Recursos Humanos, será responsable de incluir dentro del proceso de inducción de los (las) empleados(as), temas relacionados con la desconexión laboral y su procedimiento, así como, realizar la divulgación y socialización y, velar por su cumplimiento.

QHSE: El proceso QHSE, realiza el acompañamiento a la construcción e implementación del presente procedimiento.

5. DEFINICIONES

Desconexión Laboral: Entiéndase como el derecho que tienen todos(as) los (las) empleados(as), 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.

Empleado(a): De acuerdo con su definición en derecho laboral, un(a) empleado(a) es una persona que se encuentra vinculada a una organización, mediante un contrato laboral, ya sea

verbal o escrito, que le otorga una serie de deberes y derechos con su empleador, este último es quien le provee mensualmente el pago por sus servicios, y pacta ciertas condiciones específicas para el óptimo y seguro desempeño del servicio para el cual le contrató.

Empleado(a) de dirección, manejo y confianza: empleado(a) que por su cargo y por las funciones que cumple, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la Empresa, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los (las) demás empleados(as), y por esa razón comprometen los intereses del empleador.

6. FUNDAMENTO LEGAL

Teniendo en cuenta la normatividad aplicable, se hace necesario que la Empresa CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., en cumplimiento de su deber legal, procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todas las personas que laboran en la Empresa.

A continuación, detallamos la normatividad aplicable, así:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 1010 de 2006	Acoso Laboral
Ley 2191 de 2022	Desconexión Laboral

7. MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL:

La Empresa en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los (las) empleados(as), así:

a.- QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: Todos(as) los (las) empleados(as) de la Empresa, con excepción de aquellos(as) que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, manejo y confianza.

b.- COMO SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa, esto es, correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp. En el documento se deberá detallar los hechos en forma clara, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, así como también anexar prueba sumaria de los mismos.

c.- ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá presentarse ante el Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la Empresa, a través de los medios de presentación determinados (correo, mensaje de texto o WhatsApp), y dirigirlo a la Dirección

Administrativa de la Empresa, la cual será la encargada de la recepción de dichas quejas, y dicho trámite deberá ser socializado a todos(as) los (las) empleados(as).

d.- TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO: Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

1.- El (la) encargado(a) de la Dirección Administrativa del Departamento de Recursos Humanos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.

2.- Realizada la valoración de la queja presentada, el (la) Director(a) Administrativo(a), citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.

3.- Surtido el trámite anterior, el (la) Director(a) Administrativo(a), emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja, constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la Empresa, por parte del (la) empleado(a).

4.- En el evento que, el (la) Director(a) Administrativo(a) encargado(a) de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada, al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

5.- En el evento que, el encargado(a) de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en la legislación vigente o internos de la Empresa.

6.- Cuando el (la) trabajador(a) reclamante, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del (la) encargado(a) de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa.

Las objeciones que presente el (la) empleado(a), en contra de la decisión adoptada por el (la) encargado(a) de evaluar y estudiar la queja, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.