

1.- OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la aplicación de la Ley 2191 del 2022 a través de la cual se desarrolla el concepto de la desconexión laboral para los trabajadores en misión y de planta, siendo esto un derecho y obligación para el empleador y los trabajadores.

2.- OBJETIVOS ESPECIFICO:

Establecer las directrices que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores en misión y de planta y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación. La presente política, deberá cumplir con las siguientes directrices:

- a. Ejercer y cumplir el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Establecerá el procedimiento que determine los mecanismos y medios, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así mismo definirá el 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.
- c. Acoger e integrar las políticas de desconexión laboral de las empresas usuarias cuya finalidad será que los trabajadores en misión relacionados con dichas políticas les sea aplicables las condiciones, derechos y obligaciones de conformidad con la subordinación delegada que le asiste a las empresas usuarias.

3.- ALCANCE:

El Programa va dirigido a todos los trabajadores en misión y planta, de la Empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A., con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

- a.- Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- b.- Aquellos trabajadores, 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.- FUNDAMENTO LEGAL:

A continuación, detallamos la normatividad aplicable, así:

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

Teniendo en cuenta la normatividad mencionada, se hace necesario que la Empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A en cumplimiento de su deber legal, procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todas las personas que laboran en la compañía.

5.- GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL:

A continuación, se establecerán los lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, así:

- a.- La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.
- b.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- c.- Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la empresa y la calidad del servicio a sus partes interesadas no sea afectado, causando problemas reputacionales irreparables, costos financieros, incumplimiento legal y/o pérdida de clientes.
- d.- Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.
- e.- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por el empleador.

6.- 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, se 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 trabajadores, así:

- a.- QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: Todos los trabajadores de la Empresa, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, los cuales podrán acudir a los mecanismos alternativos establecidos en la Ley tal como Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2006.
- 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 para administrativo peoplepx@gsh.com.co del proceso de People & Culture y para trabajadores en misión pqr@gsh.com.co del proceso de Customer Experience y servicios corporativos.

En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta.

d.- TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ: Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

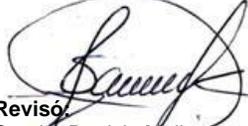
1. El proceso de People & Culture y Customer Experience y servicios corporativos, según aplique, redireccionará el correo del trabajador con la queja, al proceso de RELACIONES LABORALES el día siguiente a la fecha de recepción.

2. El encargado del proceso de RELACIONES LABORALES dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.
3. Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado del proceso de RELACIONES LABORALES, citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
4. Surtido el trámite anterior, el encargado del proceso de RELACIONES LABORALES, emitirá su concepto al correo electrónico del trabajador que interpuso la queja, 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 trabajador.
5. En el evento, que el encargado 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.
6. En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá el empleador utilizar cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en el marco normativo laboral.
7. Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral. Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el encargado del proceso de RELACIONES LABORALES, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
8. El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

7.- RESPONSABILIDADES:

a. JURÍDICA:

- Incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, temas relacionados con la desconexión laboral
- Divulgar la política de Desconexión Laboral.
- Velar por el cumplimiento de la Política de desconexión Laboral.

 Elaboró: Fernanda Becerra Directora Jurídica	 Revisó: Sandra Patricia Molina Directora SIC	 Aprobó: Darlyng Aceros Gerente General
--	--	--

