

Código: GH-PT03		Versión: 1
Fecha: 01/07/2022	Política de Desconexión Laboral	Página 1 de 6

Política Desconexión Laboral

1. Objetivo General

Garantizar la aplicación de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 y cumplimiento de esta, a través de la cual se regula y promueve la desconexión laboral para los trabajadores, dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes, siendo esto un derecho.

Objetivos Específicos

- Establecer los lineamientos que permitan que los trabajadores gocen del derecho a la desconexión laboral y puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, manteniendo un balance entre la vida personal, familiar y laboral.
- Establecer el procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

2. Definiciones

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. Marco legal

Normatividad aplicable a la presente política:

Ley 2191 de 2022 – Desconexión laboral
Ley 1010 de 2006 – Acoso Laboral

4. Alcance

La política de desconexión laboral de SELCOMP INGENIERÍA va dirigida a todos los trabajadores 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

Código: GH-PT03		Versión: 1
Fecha: 01/07/2022	Política de Desconexión Laboral	Página 2 de 6

calidad de dirección, confianza y manejo.

b. Trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos el personal técnico con disponibilidad; que dentro de sus responsabilidades dependa algún servicio que pueda afectar la operación.

c. En caso 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.

5. Política

SELCOMP INGENIERÍA en cumplimiento de su deber legal, y con el fin de contribuir y velar por la salud física y mental, establece la presente Política en aras de promover un mayor balance entre la vida personal, familiar y laboral de nuestros trabajadores:

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 SELCOMP INGENIERÍA o Proyecto asignado no se vea afectado.

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

Código: GH-PT03		Versión: 1
Fecha: 01/07/2022	Política de Desconexión Laboral	Página 3 de 6

artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentran incluidos, 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 la Empresa.

SELCOMP INGENIERÍA establece el siguiente procedimiento interno, mediante el cual los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral:

- I. Reglamento Interno artículo No. 53º: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno para trámite de las quejas de acoso laboral:
- II. El trabajador debe diligenciar el documento: "formato para presentar quejas de acoso laboral", y enviarlo al Comité de Convivencia Laboral de SELCOMP INGENIERÍA, al correo comitéconvivenciaselcomp@gmail.com o convivencia@selcomp.com.co; en el que se indiquen los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto caso de acoso.
- III. Una vez recibida la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral, éste convocará a reunión extraordinaria para la atención e investigación, en la que analiza la queja y si decide continuar con el proceso, definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso.

En estas acciones, se podrá:

- Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral (*la vulnerabilidad del derecho de desconexión laboral debe reunir las características establecidas en la ley 1010 del 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable*)
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Solicitar apoyo técnico o profesional con el ánimo de verificar procedimientos, protocolos, o conceptos técnicos que no conozca los miembros del Comité y que sean indispensable para la investigación.

Código: GH-PT03		Versión: 1
Fecha: 01/07/2022	Política de Desconexión Laboral	Página 4 de 6

- IV. Luego de surtir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - Hacer las recomendaciones para las partes intervinientes sea afectado o presunto implicado, o para ambos de manera escrita, y con compromisos claros sujetos a verificación. Estas acciones recomendadas, estarán enfocadas a mejorar la Convivencia Laboral.
 - Sugerir proceso disciplinario a Gestión Humana de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo para los eventos en que en la investigación se evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación de acoso laboral.
 - Notificar a ambas partes el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada.
- V. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- VI. Enviar documentación del proceso al archivo del Comité de Convivencia Laboral y a Gestión Humana.
- VII. El Comité de Convivencia Laboral, en caso de ser rechazada la queja, informará al trabajador por escrito con la debida explicación de la decisión adoptada.
- VIII. La información enviada a Gestión Humana de las quejas de acoso, si hay merito por conductas de acoso laboral en cualquiera de sus formas, se podrá dar inicio al debido proceso disciplinario teniendo en cuenta el presente reglamento y la normatividad vigente al respecto.

Nota: En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el fallo del Comité de Convivencia Laboral, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, se identifique un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, o la conducta persista, el Comité de Convivencia informará a la oficina de Gestión Humana.

Código: GH-PT03		Versión: 1
Fecha: 01/07/2022	Política de Desconexión Laboral	Página 5 de 6

6. Sobre el Comité de Convivencia

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento interno de Trabajo de SELCOMP INGENIERÍA, capítulo XV, parágrafo 1:

La empresa conforma el Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores y este tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Código: GH-PT03		Versión: 1
Fecha: 01/07/2022	Política de Desconexión Laboral	Página 6 de 6

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Control de versión

#	Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha
1	Versión inicial del documento	Nathalia Sánchez GH	Jennifer Parra GCS	Diana Morales Juan Camilo Morales GE	01/07/2022