	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: O-GD-011
		FECHA: Octubre 25 de 2022
		VERSIÓN: 0

1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar a los colaboradores de **RODRIGUEZ Y CORREA ABOGADOS S.A.S** el derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez es finalizada la jornada laboral, dando cumplimiento a la Ley 2191 del 2022.

2. OBJETIVO ESPECIFICO

Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los colaboradores de la firma y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación nacional vigente aplicable en **RODRIGUEZ Y CORREA ABOGADOS S.A.S**. La presente política, deberá cumplir con las siguientes directrices:

- a. Indicará la forma cómo se garantizará y ejercerá 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 colaboradores 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.


3. ALCANCE

La presente política está dirigida a todos los colaboradores de **RODRIGUEZ Y CORREA ABOGADOS S.A.S**, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

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

4. FUNDAMENTO LEGAL

- Ley 2191 de 2022, Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral
- Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: O-GD-011
		FECHA: Octubre 25 de 2022
		VERSIÓN: 0

5. GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL


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

- La desconexión laboral inicia, una vez el colaborador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.
- Los colaboradores 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.
- 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 Firma no se vea afectado.
- Aquellos colaboradores 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.
- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la firma.

6. MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

RODRIGUEZ Y CORREA ABOGADOS S.A.S, 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 colaboradores, así:

- QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL:** Todos los colaboradores de la firma, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- COMO SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA:** La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante el **F-GA-026 Formato de QRF** o por correo electrónico **cocolabrycsas@gmail.com**.
- En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: O-GD-011
		FECHA: Octubre 25 de 2022
		VERSIÓN: 0

d. **ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA:** La queja deberá presentarse ante el Coordinador de Gestión Humana de la firma, a través de los medios de presentación determinados (Correo electrónico o registro físico en el **F-GA-026 Formato de QRF**), los cuales deberán corresponder al designado por el área encargada de la recepción de dichas quejas, los cuales serán dados a conocer a todos los colaboradores.

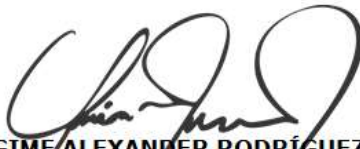
e. **TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ:** Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento: |


1. El Coordinador de Gestión Humana, 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 Coordinador de Gestión Humana, citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
3. Surtido el trámite anterior, el Coordinador de Gestión Humana, 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 firma, por parte del trabajador.
4. 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 firma, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
5. 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 emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.
6. 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 Coordinador de Gestión Humana, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de la misma y se publicará en un lugar visible a todos los colaboradores de **RODRIGUEZ Y CORREA ABOGADOS S.A.S**

Revisada y aprobada:
25 de Octubre del 2022, Bucaramanga
Versión: 0


GIME ALEXANDER RODRÍGUEZ
 C.C. 74.858.760 DE YOPAL
 T.P. 117.636 DEL C.S. DE LA J

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: O-GD-011
		FECHA: Octubre 25 de 2022
		VERSIÓN: 0

Fecha	Versión	Descripción	Aprobado por:
25/10/2022	0	Creación y emisión inicial del documento.	Gerente