

CONTACTAMOS S.A.S

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

La empresa CONTACTAMOS S.A.S. se compromete a garantizar el cumplimiento y la aplicación de la Ley 2191 del 2022, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), siendo esto un derecho que el empleador debe garantizar estableciendo los lineamientos y a su vez implementando los mecanismos y medios de acuerdo con lo dispuesto por la legislación vigente, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral y así mismo definir el trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso e incluyendo los mecanismos de solución de conflictos, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Esta política es dirigida a todos los trabajadores, de la empresa CONTACTAMOS S.A.S, con excepción de aquellos que dispone la legislación laboral y la Ley 2191 de 2022, incluyendo a los Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo conforme a la sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional.

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.”

Teniendo en cuenta la normatividad mencionada, se hace necesario que la Empresa CONTACTAMOS 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 compañía.

GARANTÍA DESCONEXIÓN LABORAL:

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

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 compañía de su familia, amigos y esparcimiento personal.

C) Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la empresa CONTACTAMOS S.A.S para los trabajadores de planta, y por la empresa usuaria para los trabajadores en misión.

MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL:

La empresa CONTACTAMOS S.A.S, 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 trabajadores, así:

A) QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: son todos los trabajadores de la empresa CONTACTAMOS S.A.S.

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 CONTACTAMOS S.A.S, esto es, el correo electrónico informativo info@contactamossas.com.co dispuesto en la página web, en este documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo, lugar y evidencias de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

C) . ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá presentarse ante el área de Gestión Humana de la empresa CONTACTAMOS S.A.S, a través de su correo electrónico indicado en el literal anterior, los cuales deberán corresponder al designado por el área encargada de la recepción de dichas quejas, y estos serán dados a conocer a todos los trabajadores.

D) TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ: una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

1. El encargado del área 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 encargado del área de Gestión Humana, citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.

3. Surtido el trámite anterior, el encargado de área 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 empresa, 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 empresa, 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, mediará entre las partes interesadas para llegar un acuerdo el cual deberá constar por escrito.

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 el encargado del área 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 y su procedimiento interno.

RESPONSABILIDADES:

El empleador a través del área de Gestión Humana deberá:

- ✓ Divulgar la Política de Desconexión Laboral.
- ✓ Velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral.

VIGENCIA: Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de la misma.

PUBLICIDAD: La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la empresa CONTACTAMOS S.A.S.

DIANA OSORIO DUQUE
Representante Legal CONTACTAMOS S.A.S