

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	ICC-IN-227	Versión 0	
	Octubre 2022	Página 1 de 9	

GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. es una sociedad comprometida con el bienestar de sus trabajadores y las buenas relaciones laborales y extralaborales, interesada en facilitar un entorno integral, productivo, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la Organización, respetando y garantizado la protección de cada uno de los derechos consagrados dentro del sistema normativo colombiano y convenios internacionales.

Alineados con lo anterior y siendo una empresa constituida dentro del marco de la Ley, corresponde a INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. la expedición de una política de reglamentación interna en cumplimiento del artículo 5 de la Ley 2191 del 06 de enero de 2022 mediante la cual se regule y proteja el Derecho a la Desconexión Laboral, construyendo un entorno laboral amigable, favoreciendo la conciliación y manejando apropiadamente situaciones de conflicto potencial.

Por esta razón, en beneficio de un ambiente propicio para el trabajador, INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. adopta la siguiente política interna: Reconocer el Derecho a la Desconexión Laboral de los colaboradores a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral fuera del horario de trabajo, garantizando el respeto al tiempo de descanso, permisos, licencias y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o de fuerza mayor o caso fortuito.

Para alcanzar este objetivo, las acciones y mecanismos dispuestos para garantizar el Derecho a la Desconexión Laboral, se deben cumplir conforme a los lineamientos establecidos en la GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL.

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	ICC-IN-227	Versión 0	
	Octubre 2022	Página 2 de 9	

NORMATIVA

La presente normativa consagra su fundamento en la Ley 2191 del 6 de enero del 2022, la cual tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

El derecho a la desconexión laboral está orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

OBJETO

La presente política tiene por objeto velar por el derecho que tienen todos los trabajadores 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 de trabajo y en sus vacaciones o descansos. Por tanto, con esta política se trazarán los lineamientos para hacer que esta ley se cumpla absteniéndose como empresa empleadora de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

- a.** *Indicar la forma como 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).*

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	ICC-IN-227	Versión 0	
	Octubre 2022	Página 3 de 9	

***b.** Establecer 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, asimismo 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.*

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política es aplicable para todos los trabajadores y colaboradores de INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S., sin observancia del tipo de vinculación laboral, salvo las excepciones establecidas en la Ley 2191 de 2022.

Excepciones

- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.*
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos el personal de vigilancia.*
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.*

GARANTÍA DE APLICACIÓN

Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual tendrá su inicio una vez finalizada cada jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. Asimismo, INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. garantizará que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL						
	ICC-IN-227	Versión 0					
	Octubre 2022	Página 4 de 9					

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO EN VIRTUD DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

El trabajo suplementario en INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. es acordado entre las partes por escrito según sea el caso y es pagado de acuerdo con los porcentajes estipulados por ley en los respectivos cortes de horas extras definidos a principio de cada año. Por tanto, tan pronto finalice referido trabajo suplementario, el trabajador deberá disponerse a descansar y por tanto desconectarse laboralmente.

APLICABILIDAD DE LA DESCONEXIÓN LABORAL FRENTE A LOS DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los días festivos de carácter civil o religioso legalmente definidos en la ley colombiana.

Cuando las mencionadas festividades correspondan al día domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al día que estipulen las partes. Por tanto, si la empresa y el trabajador acordasen laborar en estas fechas, se efectuará previo acuerdo por escrito según corresponda. Si se acordó que en estas fechas el trabajador descansa porque no se van a pagar horas extras, este tendrá derecho a dicho descanso sin la interrupción de este y, por tanto, derecho a la desconexión laboral respectiva.

MECANISMO DE QUEJA

Todo trabajador que considere vulnerado su derecho de desconexión laboral, podrá interponer la correspondiente queja a nombre propio o de manera anónima, mediante el formato de queja adjunto en la presente política y los soportes documentales, digitales u otro mecanismo que sirva de prueba que fundamente la misma.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	ICC-IN-227	Versión 0	
	Octubre 2022	Página 5 de 9	

Ruta de atención de la Queja, personas a quienes debe presentarse y su trámite

El procedimiento interno institucional cuando se presente una queja frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima, se seguirá de la siguiente forma:

1) Presentación de la Queja. *El interesado presentará la queja al correo subactivo@icc-team.com, correspondiente al Subgerente Administrativo de INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. La queja deberá ser presentada en el formato dispuesto para esta finalidad y deberá estar acompañada de los elementos materiales probatorios que la sustentan.*

La queja podrá ser presentada anónimamente siempre y cuando se acompañe con los elementos materiales probatorios suficientes para llamar a descargos al denunciado.

En caso de que se determine que la queja no cumple con los requisitos necesarios para darle tratamiento, se notificará al denunciante para que la subsane en el término de cinco (5) días hábiles so pena de archivar el caso.

2) Descargos del denunciado. *En el término de dos (2) días hábiles siguientes a la presentación de la queja, se notificará al denunciado de la presunta afectación, para que de manera escrita y al mismo correo, allegue los correspondientes descargos sobre los hechos y pruebas que sustentan la queja, para lo cual tendrá un término de tres (3) días hábiles.*

3) Análisis del caso. *Una vez escuchado el denunciado, se procederá a determinar si la conducta:*

- ***Constituye acoso laboral:*** *El expediente será remitido al Comité de Convivencia Laboral para que surta el procedimiento de Acoso Laboral definido en el Reglamento Interno de Trabajo.*
- ***No constituye afectación:*** *Se archivará la queja y notificará a las partes inmersas en el proceso, situación sobre la cual se expedirá acta sustentando la decisión.*

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	ICC-IN-227	Versión 0	
	Octubre 2022	Página 6 de 9	

- **Constituye afectación:** Se convocará al denunciante y denunciado a una reunión en el lugar y por el medio que considere más expedito, con el fin de buscar alternativas amigables para la resolución de la queja. Sobre la reunión se levantará un acta en la cual se plasmarán los compromisos adquiridos por el denunciante y el denunciado.

4) Seguimiento y cierre del caso. El subgerente administrativo hará el seguimiento de los compromisos adquiridos y en base a eso podrá, si así lo estima, cerrar y archivar el caso en el término que considere pertinente.

En todo caso, de persistir la conducta, está podría configurar acoso laboral en cualquier etapa del proceso y se le dará en tratamiento definido en el Capítulo XIII del Reglamento Interno de Trabajo.

USO ADECUADO DE LAS HERRAMIENTAS TIC

En ejercicio del derecho de desconexión laboral, frente a los sistemas, equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del personal y para garantizar un uso adecuado de los mismos, se establecen los siguientes lineamientos:

- Los colaboradores deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas (teléfono móvil, computador, etc.) puestas a su disposición en los términos del Reglamento Interno de Trabajo.
- Los trabajadores y colaboradores deberán, en la mayor medida posible, evitar acceder al correo electrónico corporativo fuera del horario laboral.
- Ningún colaborador podrá exigir al trabajador respuesta al mensaje electrónico enviado fuera del horario laboral del destinatario, salvo si concurren las excepciones de ley.

GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS Y REUNIONES LABORALES

Con el objetivo de garantizar la desconexión laboral INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. manejará sus medios tecnológicos de la siguiente manera:

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	ICC-IN-227	Versión 0	
	Octubre 2022	Página 7 de 9	

Celulares Corporativos: Estos deberán ser usados exclusivamente en horario laboral por los responsables correspondientes, los cuales sólo podrán incorporar: correo corporativo, chat corporativo y WhatsApp corporativo.

Con el objetivo de garantizar la desconexión laboral del trabajador, los celulares corporativos que no sean manejados por personal de dirección, confianza y manejo deberán reposar al finalizar la jornada laboral en el puesto de trabajo.

Los celulares personales cuyos planes de telefonía e internet sean financiados por la compañía, podrán ser utilizados fuera del horario de trabajo por su propietario, sin que esto configure la obligación de atender asuntos de trabajo salvo las excepciones establecidas por la ley.

Correos Electrónicos Institucionales y Chat Corporativo: Los correos institucionales y chat corporativo se utilizarán en el horario laboral establecido en el contrato. Si se requiere enviar correo fuera de este horario este llevará la nota marginal y deberá ser contestado o tramitado dentro de la jornada laboral excepto en casos de fuerza mayor o caso fortuito.

Grupos de WhatsApp: Para este medio tecnológico sólo se utilizarán los números corporativos para asuntos de índole laboral dentro del horario de trabajo.

Portátiles Institucionales: Estos medios tecnológicos solo podrán ser extraídos de la compañía por el personal de dirección confianza y manejo.

Reuniones de Carácter Laboral: El inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada laboral establecida y la finalización de estas no se extenderá después de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo.

Parágrafo Único: En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas y/o recibidas fuera del horario de trabajo, el emisor de estas deberá tener presente que el receptor podrá ejercer su derecho a la desconexión laboral y contestar únicamente dentro de su horario laboral, salvo causa de fuerza mayor o por circunstancias excepcionales que puedan ser perjudiciales para la compañía.

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	ICC-IN-227	Versión 0	
	Octubre 2022	Página 8 de 9	

TRABAJO EN CASA

La presente política de desconexión laboral aplicará en los mismos términos para esta modalidad de trabajo.

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Esta política tiene aplicación a partir de la fecha de la notificación y sensibilización a sus trabajadores, esta incluye la actualización de la capacitación de Acoso Laboral y la socialización de esta política al comité de convivencia.

REV 1 – OCTUBRE 2022



ÁLVARO PAIPILLA MARTÍNEZ
Gerente

	GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	ICC-IN-227	Versión 0	
	Octubre 2022	Página 9 de 9	

- **Control de cambios**

Versión	Fecha	Descripción
0	Octubre 2022	Versión inicial.