 <p>CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!</p>	<p>SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</p>	<p>Código: 115.18 Versión: 001 Fecha :03.01.2024</p>
--	--	--

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Objetivo

El objetivo de la presente política es garantizar el efectivo cumplimiento de la Ley 2191 del 2022 “*por medio de la cual se Regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral*”, siendo este un compromiso de la entidad con el bienestar de los colaboradores, asegurando el respeto del derecho al descanso, el cual deberá promover su implementación y definir los lineamientos necesarios que permitan su aplicación en el ámbito laboral.

La CCS reconoce, promueve y garantiza el derecho al goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones que les asiste a todos los colaboradores vinculados a la entidad. En virtud de lo anterior, y con el fin de promover un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral. A partir de las siguientes:

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...”.


Periodo de desconexión laboral: Es el término de tiempo que inicia una vez el colaborador ha finalizado la jornada laboral pactada, bien sea por tiempo libre y tiempos de descanso, disfrute de licencias, permisos y/o vacaciones.

Queja: Reporte, notificación o aviso que tiene como fin dar conocimiento al empleador de una presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, la cual deberá presentarse de manera escrita a través de los canales dispuestos por la organización para tal fin.

Situación de fuerza mayor o caso fortuito: Situaciones en las que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sea necesario 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.

Alcance:

La Política de Desconexión Laboral se encuentra dirigida en principio a todos los colaboradores de la Cámara de Comercio Sevilla, salvo aquellos colaboradores que

 <p>CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!</p>	<p>SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</p>	<p>Código: 115.18 Versión: 001 Fecha :03.01.2024</p>
--	--	--

en virtud de la excepción legal establecida en el artículo 6º de la Ley 2191 de 2022 y la legislación laboral vigente se encuentran exentos de dicha regulación, tales como:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c. 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 organización, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Parágrafo primero: La presente política deberá entenderse como la disposición de lineamientos necesarios para garantizar que los colaboradores puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal, laboral y familiar, sin que pudiera interpretarse como una prohibición para trabajar por fuera de la jornada laboral en ejercicio de la flexibilidad laboral.

Parágrafo segundo: En la Cámara de CCS son colaboradores de dirección, confianza y manejo: 1) Presidencia Ejecutiva, Dirección Administrativa y Contable, Dirección de Desarrollo Empresarial y de Servicios, Dirección Jurídica y de Registros Públicos, Coordinadora de Sistemas, Coordinadora Registros Públicos y Auxiliar de Registros Públicos; que por su particularidad al ser la única colaboradora que labora en la Sede Caicedonia.


Se establecen como mecanismos de promoción y garantía del derecho a la desconexión laboral de los colaboradores que se encuentren en el goce de tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, los siguientes:

CAPITULO I


Lineamientos y estrategias:

Lineamientos y estrategias frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

- El colaborador deberá abstenerse de efectuar uso del correo, de los aplicativos y herramientas colaborativas, con respecto a los colaboradores que se encuentren en tiempo libre y tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones.

 C A M A R A DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!	SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código: 115.18 Versión: 001 Fecha :03.01.2024
---	---	---

- Los líderes, compañeros y subordinados se abstendrán de dar órdenes, realizar solicitudes u otros requerimientos a los colaboradores después de finalizada la jornada laboral contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo (Código: 115.16) o cuando se encuentre en periodo de licencias, permisos y/o vacaciones.
- Los colaboradores no deberán enviar correos corporativos y personales en horas que no correspondan a la jornada laboral y menos si estos contienen instrucciones, tareas, requerimientos u otras obligaciones a cumplir en el oficio del trabajo, en caso tal que el colaborador desee hacerlo por voluntad propia, deberá programar el envío de correo, en aras de no interrumpir el periodo de descanso del colaborador que recibe dicha comunicación.
- No gestionar llamadas telefónicas y mensajes de texto a través de mensajería instantánea, sms, correo electrónico, chat corporativo u otros medios de comunicación personal del colaborador para tratar temas laborales, a excepción de situaciones de fuerza mayor y caso fortuito, así como, requerimientos que afecten la operación y la prestación del servicio de la CCS.
- Ningún colaborador podrá programar agendas en el calendario corporativo para eventos, reuniones o temas informativos fuera de la jornada laboral y en días de descanso como sábados (casos excepcionales), domingos y días festivos.
- El proceso de Talento Humano no enviará mensajes de información masiva por el WhatsApp corporativo a los colaboradores que estén ausentes por los diferentes motivos otorgados por la entidad.
- Se recomienda según la prioridad del asunto, optar por la programación de envío de correos electrónicos, en aras de evitar molestias con las notificaciones que lleguen a generarse.
- Se considerará como falta disciplinaria en el Reglamento Interno de Trabajo (Código: 115.16), la vulneración al derecho de desconexión laboral, la cual será sancionable de conformidad con la tipificación y graduación de las faltas allí contempladas.
- Los estados publicados en el WhatsApp corporativo a cargo de talento humano serán de índole informativo para todos los colaboradores, incluidos aquellos que estén ausentes, quienes podrán decidir ver o no, los estados o silenciar los mismos por voluntad propia.

 <p>C A M A R A DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!</p>	<p>SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</p>	<p>Código: 115.18 Versión: 001 Fecha :03.01.2024</p>
---	--	--

- Cuando el colaborador se encuentre en descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, se abstendrá de acceder al correo, a los aplicativos y herramientas tecnológicas de la entidad o por voluntad propia.
- La entidad deberá promover a través de capacitaciones temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral y extra laboral, tales como mecanismos y prácticas de desconexión laboral.
- La CCS deberá promover el desarrollo de actividades de promoción para la desconexión desde el área de apoyo del SGSST a través del comité de convivencia laboral.
- La CCS sensibilizará sobre el derecho a la desconexión laboral y el procedimiento para el reporte del incumplimiento frente a la misma.
- Todo colaborador deberá abstenerse de dar órdenes, realizar solicitudes, requerimientos o generar agendas durante el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso.

Parágrafo: No se aplicará la Ley de Desconexión Laboral, a los colaboradores y a las situaciones previstas en el artículo 6º de la Ley 2191 de 2022, conforme a lo expuesto en el alcance de la presente Política de Desconexión Laboral.

CAPITULO II


Procedimiento y mecanismos para la presentación de quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

Los colaboradores que consideren vulnerado el derecho que le asiste a la desconexión laboral, podrán presentar quejas, las cuales serán tramitadas en atención al procedimiento que se enuncia a continuación:

- 1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA:** El procedimiento iniciará con la interposición de la queja por parte del colaborador que considere vulnerado su derecho de desconexión laboral, mediante escrito motivado, el cual podrá ser presentado por medio de correo electrónico y radicación ante ventanilla de gestión Documental.

La queja deberá reunir los siguientes elementos mínimos de procedencia:

- Deberá dirigirse de manera escrita ante el Representante legal de la entidad, a través de los canales dispuestos para tal fin (correo electrónico y ventanilla de gestión Documental.).


 C A M A R A DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!	SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código: 115.18 Versión: 001 Fecha :03.01.2024
---	---	---

- Indicación clara y precisa de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó la presunta vulneración del derecho de desconexión laboral y anexar las pruebas existentes.

2. TRÁMITE DE LA QUEJA Y PROCEDIMIENTO INTERNO: El procedimiento interno aplicable para garantizar el derecho a la desconexión laboral, atiende al cumplimiento del debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política y en la Ley 2191 de 2022.

Parágrafo primero: Aquellas quejas que no cumplan con los elementos mínimos de procedencia anteriormente establecidos, deberán ser subsanadas en un término no superior a 5 días hábiles, (so pena de ser rechazadas), mediante escrito motivado por carecer de los elementos necesarios para dar continuidad al procedimiento.

- Una vez presentada la queja que cumpla con los elementos mínimos de procedencia ya mencionados, el Representante legal, deberá generar una investigación interna en aras de identificar el origen y la reiteración del incumplimiento de la presente política, para este fin si requiere podrá solicitar acompañamiento del Comité de Convivencia Laboral para así efectuar indagación con los presuntos responsables de la vulneración en aras de determinar la presencia de la conducta. El término de indagación será no mayor a 15 días hábiles, prorrogable por una vez, hasta por el mismo término.
- Una vez establecido el origen de la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, el Representante Legal y/o el Comité de Convivencia Laboral deberá efectuar un análisis de los hechos de la situación presentada.
- El Representante Legal, deberá notificar por el medio más expedito e idóneo al colaborador que presuntamente vulnere el derecho de desconexión laboral del quejoso, indicando los presuntos hechos y el presunto incumplimiento de la presente Política de Desconexión Laboral, con el fin de poner en conocimiento sobre la situación presentada.
- Con el fin de generar un espacio que garantice el debido proceso al colaborador que presuntamente ha incumplido la presente Política de Desconexión Laboral, se deberá efectuar una reunión en la cual se escuche al colaborador, permitiéndole allegar las pruebas que estime necesarias para ejercer su derecho de defensa y se le invitará a proponer una acción correctiva a su conducta en un término no superior a 3 días hábiles.

 <p>C A M A R A DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!</p>	<p>SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</p>	<p>Código: 115.18 Versión: 001 Fecha :03.01.2024</p>
---	--	--

- La notificación de la citación se realizará en la dirección de correo electrónico institucional manejado por cada una de las partes.
- El Representante Legal deberá presentar propuestas de arreglo, materializadas en un plan de acción, el cual deberá considerar la acción correctiva promovida por el colaborador presuntamente incumplido, en aras de mitigar o eliminar las circunstancias que generan la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, este plan deberá comunicarse por escrito al colaborador presuntamente incumplido, en aras de que procure su seguimiento y control por el término de dos meses.

Parágrafo Segundo: En caso de que el Representante Legal incumpla esta política de Desconexión Laboral, automáticamente el responsable del Talento Humano de la entidad, deberá iniciar proceso incumplimiento de acuerdo lo estipulado en la presente política.

3. **Garantía del derecho al debido proceso.** De conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, se garantiza el debido proceso a los colaboradores, en el procedimiento que se adelante con respecto al derecho de la desconexión laboral.
4. **Efectos del incumplimiento de la Política.** La inobservancia de los lineamientos aquí establecidos para garantizar el derecho a la desconexión laboral, podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Siendo necesario indicar, que la Cámara de Comercio de Sevilla, no tolera ni comparte cualquier conducta que desconozca los derechos laborales de sus trabajadores, ni que sea constitutiva de acoso laboral.
5. **Vigencia.** Esta política fue aprobada por la Junta Directiva de la CCS en reunión del 20 de Diciembre de 2023, según consta en acta 630 tendrá efectiva vigencia y por ende regirá a partir de la aprobación por la Junta Directiva, y no podrá interpretarse como una prohibición para trabajar por fuera de la jornada laboral en ejercicio de la flexibilidad laboral.
6. **Publicidad.** La Cámara de Comercio de Sevilla instruirá a los colaboradores sobre la presente política y la publicará para su respectivo conocimiento.