

	POLITICA DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA: 24/08/2022
		VERSIÓN:1
	CÓDIGO: P-SIG-12	PÁGINA:1 DE 1

1.- OBJETIVO GENERAL:

RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA (el Empleador, la Empresa o la Compañía) en desarrollo de su filosofía central encaminada a observar estricta, rigurosamente y hacer cumplir la normativa laboral colombiana y dentro de los objetivos presentes relacionados con su direccionamiento estratégico, la Empresa siempre tiende a “optimizar los recursos y servicios con criterios de eficacia y eficiencia”. Con base en ello, la misma, y obviamente, en obediencia a la ley, es de trascendental importancia establecer las políticas para garantizar la Desconexión Laboral. Por tanto y de este modo, se busca Garantizar la aplicación de la Ley 2191 del seis (6) de enero de 2022 **“Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral - Ley De Desconexión”** y su acatamiento, con la cual se contempla precisamente la desconexión laboral para los trabajadores, siendo esto un derecho, que el Empleador debe garantizar. Por consiguiente y en cumplimiento de su deber legal, la Compañía procura un ambiente de trabajo seguro y productivo para todas las personas que laboran para la misma.

2.- FINALIDAD Y CONDICIONES:

Establecer los lineamientos que permitan garantizar la Desconexión Laboral a los Empleados de la Empresa y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de este derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la ley colombiana y todo encaminado a 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.

Como consecuencia, la presente política, cumplirá con las siguientes pautas:

- a.- Indicar la forma cómo se garantiza y ejercer el derecho a la Desconexión Laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- 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; así mismo definir 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.
- c. Se tendrá en cuenta la definición legal de Desconexión Laboral, derecho que tienen 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 ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.
- d. Por su parte el Empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. Igualmente garantiza

	POLITICA DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA: 24/08/2022
		VERSIÓN: 1
	CÓDIGO: P-SIG-12	PÁGINA: 2 DE 1

que él pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar

3.- ALCANCE DE LA POLÍTICA:

Dirigida a los trabajadores de RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la Ley 2191 de 2022, establece como exentos y de la siguiente manera:

- a.- Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- b.- Aquellos trabajadores, que, por causa de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se requieran para cumplir deberes extra de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios a fin de solucionar situaciones difíciles o de urgencia en su operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
- c. Los empleados que ejecutan sus actividades de vigilancia en desarrollo del contrato laboral, atenderán sus turnos de trabajo tal como se convinieron y finalizada la jornada tienen derecho a su descanso; excepto en los eventos que deban por algún requerimiento especial y en desarrollo única y exclusiva de su labor, deban permanecer atentos a cambios en sus jornadas.

4.- FUNDAMENTO LEGAL:

El fundamento legal es el siguiente:
Ley 2191 de 2022 Desconexión laboral
Ley 1010 de 2006 Acoso Laboral
El Código Sustantivo del Trabajo

5.- GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL:

A continuación, se establecen los trazados con los cuales se procura la garantía del 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 puedan gozar de dichos espacios 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 que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado.

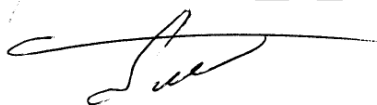
	POLITICA DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA: 24/08/2022
		VERSIÓN:1
	CÓDIGO: P-SIG-12	PÁGINA:3 DE 1

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 Artículo 162 del C.S.T. Por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la mencionada Ley 2191 de 2022.

e- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.

7.- VIGENCIA: Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de su emisión.

8.- PUBLICIDAD: La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la Empresa



JOSÉ CORTÉS CARDOSO
Representante Legal