**POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL**

De acuerdo al avance legislativo sobre las normas que regulan las relaciones laborales, entre ellas la ley 2191 del 06 de enero de 2022, mediante la cual se crea y promueve el derecho de desconexión laboral de los trabajadores sin perjuicio de la modalidad de vinculación laboral, se hace necesario establecer el cumplimiento de las previsiones de la regulación en mención a través de la creación de una política de desconexión laboral que garantice el disfrute del tiempo de descanso efectivo, permitiendo el equilibrio entre la actividad laboral y la vida familiar y personal del trabajador, siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar.

La presente política tiene como objetivos definir:

1. 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 telecomunicaciones, TIC.
2. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores, puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a nombre propio o de manera anónima.
3. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso, e incluya mecanismos de solución de conflictos y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y la cesación de la conducta.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los empleados directos de **TRANSMETRO S.A.S.,** el incumplimiento de esta se considerará falta disciplinaria.

**PROHIBICIONES**

1. Formular ordenes o requerimientos al trabajador fuera de la jornada laboral, a través de correos, mensajes en grupos de chat, llamadas telefónicas o cualquier otro medio de comunicación.
2. Interrumpir de cualquier manera y a través de cualquier medio el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores.
3. Pactar clausulas, acuerdos o convenios que desmejoren o contraríen los presupuestos de la ley 2191 de 2022. Cualquier estipulación en dicho sentido se considerará ineficaz de pleno derecho.
4. Inobservar el derecho a la desconexión laboral que tienen los trabajadores, caso en el cual podrá considerarse una conducta de acoso laboral, si esta reúne las características de ser persistente y demostrable. (Artículo 4 parágrafo 2 ley 2191 de 2022.).

# EXCEPCIONES

No estarán sujetos a lo dispuesto en esta política:

A) Los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, confianza y manejo según los siguientes cargos, pero sin limitarse a estos ya que, en todo caso la excepción será definida por las actividades del colaborador:

1. Gerente
2. Subgerentes/ Secretario General
3. Jefes de Áreas y/o División.

Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñen deban tener una disponibilidad permanente.

1. Todas las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

# GARANTÍA Y EJERCICIO DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL

La empresa garantiza el derecho de desconexión laboral y su ejercicio a través de las siguientes acciones:

1. Establecimiento de las jornadas laborales, indicando inicio y finalización de esta.
2. 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.
3. Equilibrando las actividades laborales de acuerdo con las responsabilidades de cada cargo.
4. Distribuyendo las funciones laborales dentro de la jornada ordinaria o máxima legal según corresponda.
5. 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 **TRANSMETRO SAS** no se vea afectado.
6. Realizando capacitaciones a los trabajadores mediante las cuales se informe del derecho y de la implementación de esta política.
7. Respetando los lineamientos legales, que permitan el goce efectivo del derecho de desconexión laboral.
8. Implementando los procedimientos internos contenidos en la presente política para la garantía y ejercicio del derecho a la desconexión laboral.
9. Respecto a los lineamientos, frente al uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, TIC, la empresa, ajustará todos los software internos mediante los cuales se coordina la ejecución de actividades laborales, a fin que después de la correspondiente finalización de la jornada no se emitan solicitudes a menos que sea necesario, por tratarse de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito de acuerdo a lo previsto en el artículo 6 literal c de la ley 2191 de 2022, en el mismo sentido, respecto a otros canales de información de telecomunicaciones, se verificará el estricto cumplimiento de lo previsto en el apartado de prohibiciones literal a) de la presente política, con la excepción antes mencionada cuando sea aplicable.

**TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO PARA PRESENTACIÓN DE QUEJAS FRENTE A LA VULNERACION DEL DERECHO.**

1. Todo trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá mediante escrito sustentado y adjuntando las evidencias de los hechos, exponer la situación mediante una queja formal.
2. El documento podrá o no contener el nombre del denunciante.
3. El escrito debe remitirse al correo [gvasquez@transmetro.gov.co](mailto:gvasquez@transmetro.gov.co)
4. Dentro de los cinco días hábiles siguientes, si se encuentra que la queja es fundamentada, se procederá por el departamento de recursos humanos a solicitar la versión de las personas implicadas con la finalidad de que mediante documento formal ejerzan el debido proceso adjuntando las pruebas y argumentando las razones y fundamentos de los hechos expuestos en la queja, en caso contrario, dentro del mismo lapso mediante documento motivado se remitirá al peticionario la decisión que desestima la solicitud.
5. Evaluados los argumentos de las partes, si se evidencia que la violación al derecho de desconexión laboral se enmarca en lo previsto en el artículo 4 parágrafo 2 de la ley 2191 de 2022, se dará traslado al comité de convivencia laboral para que proceda con el trámite por acoso laboral de acuerdo con los procedimientos establecidos en la empresa para estos casos.
6. Si la vulneración del derecho no se enmarca en las conductas de acoso laboral, se procederá a establecer el mecanismo de resolución de conflictos consistente en la corrección inmediata de las conductas objeto de la queja y el levantamiento de un acta de compromiso en la cual se señalen expresamente los acuerdos que permitan el cese de la conducta y garanticen su no repetición. De estos compromisos se hará seguimiento por el líder del equipo al cual pertenecen los sujetos del trámite.
7. Con independencia de lo anterior, se procederá a iniciar de oficio la correspondiente investigación al trabajador incurso en la conducta con la finalidad de imponer las sanciones disciplinarias correspondientes de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato y la ley.

**NORMATIVIDAD**

La presente política estará regida conforme lo establece la ley 2191 de 2022, los artículos 1, 9, 10,13,55, 158,161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 53 de la Constitución Nacional y la Ley 1010 de 2006.

# PROMULGACIÓN

La presente política comienza a regir a partir de los dieciséis (16) días del mes de junio del año 2023.

**WILLIAM MOISES LLANOS PEREZ**

**GERENTE SUPLENTE**