

Política de Desconexión Laboral

Informamos a los colaboradores de planta en general que, dentro de la política general de **Talento Humano**, desde el mes de **junio 2022**, se incluyó los lineamientos corporativos para dar cumplimiento con la implementación de una política de desconexión laboral corporativa, la cual fue avalada por el **comité de gerencia**; dichos lineamientos se encuentran en las políticas de Talento Humano para ambas empresas en **Daruma** (numeral 5), la cual citamos en la presente circular para su promoción por parte de todos los colaboradores:

5. Normas Internas y Directrices Legales: Los colaboradores de planta deben cumplir con las normas establecidas por la organización, las incluidas en el reglamento Interno de trabajo y las aplicables del código laboral colombiano.

5.1 Desconexión laboral: De acuerdo a la Ley 2191/2022 que 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”, nuestra organización acoge y promueve la desconexión laboral aplicando las siguientes disposiciones:

5.1.1. Forma como se garantiza y se establece el derecho: Todos los colaboradores en los diferentes cargos de la compañía, independiente de su nivel jerárquico o área a la que pertenezcan, solo podrán contactar al personal a cargo o compañeros para asuntos laborales por cualquier medio de comunicación durante la jornada laboral y en el horario establecido, salvo las siguientes excepciones y cuando la situación realmente lo amerite y no se pueda esperar hasta la siguiente jornada:

- Trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo: que de acuerdo a la interpretación que ha dado la jurisprudencia, se consideran trabajador de confianza, dirección o manejo, aquellos que por su cargo y por las funciones que cumple, **tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados, y por esa razón comprometen los intereses del empleador** (Gerentes, directores, coordinadores, supervisores, analistas senior de pagos).
- **Cuando se presentan situaciones de fuerza mayor o caso fortuito** en las que se requiera garantizar la continuidad del negocio (aplica para todo el personal bajo estas circunstancias de eventos disruptivos, crisis o emergencias).

5.1.2. Mecanismos para presentar las quejas sobre la vulneración del derecho: La empresa dispone la línea ética empresarial para la presentación formal de las quejas (lineaetica@serviespeciales.com.co).

5.1.3. Procedimiento para tramitar las quejas sobre la vulneración del derecho: El trámite de quejas corresponderá al dispuesto en el artículo 64 del reglamento interno de trabajo, que regula el procedimiento interno para dar trámite a las quejas por presunto acoso laboral.

Cualquier duda o inquietud referente al asunto, con gusto será atendida.

Cordialmente

RONALD HURTADO
DIR. NAL. GTH

NATALIA CASTAÑO
DIR. NAL. JURÍDICO