



RHEMA

INTERNACIONAL

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Versión: 0 - 09/08/2022
Revisión: 19/02/2024
Código: DE-PO-004

POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Objetivo general

Garantizar la aplicación de la ley 2191 del 2022 y cumplimiento de la misma, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores, siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar.

Objetivo específico.

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. La presente política, deberá cumplir con las siguientes directrices:

- a) Indicará la forma cómo 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).
- a) Establecerá 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 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.

Alcance.

El Programa va dirigido a todos los trabajadores, de la Empresa RHEMA INTERNACIONAL, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

- 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 para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se

justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

A continuación, detallamos la normatividad aplicable, así:

Fundamento Legal:

| NORMA | DESCRIPCIÓN |
|------------------|---------------------|
| Ley 2191 de 2022 | Desconexión laboral |
| Ley 1010 de 2006 | Acoso Laboral |

Teniendo en cuenta la normatividad mencionada, se hace necesario que la Empresa RHEMA INTERNACIONAL, en cumplimiento de su deber legal, procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todas las personas que laboran en la compañía.

Garantía de la desconexión laboral.

A continuación, se establecerán los lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, así:

- 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.
- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- 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 la Empresa no se vea afectado. 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 ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.
- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.

Mecanismos para el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral.

La Empresa en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los trabajadores, así:

- a) Quienes se encuentran facultados para presentar quejas, por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral.
- b) Todos los trabajadores de la Empresa, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.

Cómo se debe presentar la queja.

La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa a los correos claudia.diaz@rhemaint.com y comiteconvivencia@rhemaint.com

En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, con nombre de quien presenta la queja, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

Ante quien se debe presentar la queja.

La queja deberá presentarse ante el área de Talento Humano de la Empresa, a través de los medios de presentación determinados (correo, mensaje de texto o WhatsApp), los cuales deberán corresponder al designado por el área encargada de la recepción de dichas quejas, los cuales serán dados a conocer a todos los trabajadores.

Trámite que se surtirá.

Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

- a) El encargado del área de Talento Humano dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.
- b) Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado del área de Talento Humano citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
- c) Surtido el trámite anterior, el encargado de área de Talento Humano, emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa, por parte del trabajador.

- d) En el evento que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
- e) En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá empleador cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.
- f) Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral.
- g) Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el encargado del área de Gestión Humana, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

Responsabilidades.

- ✓ **Talento Humano:** Incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, temas relacionados con la desconexión laboral
Divulgar la política de Desconexión Laboral.
Velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral.
- ✓ **Comité de Convivencia:** El Comité de Convivencia Laboral, deberá realizar la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
- ✓ **Dirección general:** Garantizar la aprobación de horas extras, dominicales o festivos.



Víctor Manuel Nieto Gómez
Director General

Versión: 0 - 09/08/2022
Revisión: 19/02/2024
Código: DE-PO-004