

	GESTIÓN HUMANA	CÓDIGO: DI-GH-01
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA: 16/1/2025 VERSIÓN: 1

1. OBJETIVO

Garantizar la aplicación de la Ley 2191 del 2022 a través de la cual se desarrolla el concepto de la desconexión laboral para los trabajadores en misión y de planta, siendo esto un derecho y obligación para el empleador y los trabajadores.

2. ALCANCE

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con la Compañía, incluyendo aquellos trabajadores que desarrollan el objeto de su contrato mediante teletrabajo en cualquiera de sus modalidades.

3. GENERALIDADES

- Con la finalidad de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece que los diferentes mensajes, correos, solicitudes y requerimientos que le sean enviados a los trabajadores se remitirán en la medida de lo posible durante la jornada de laboral. Aquellas solicitudes enviadas una vez finalizada la jornada de trabajo se entenderán recibidas a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.
- Será obligación del trabajador próximo a acceder a sus vacaciones, licencias, permisos o cualquier otro periodo de tiempo de descanso, procurar dejar sus actividades al día y entregar a las partes correspondientes las labores que se encuentran pendientes por realizar o tramitar, así como a programar automáticamente una respuesta desde su correo electrónico (Outlook) con un mensaje que alerte al remitente no encontrarse laboralmente disponible señalando la fecha de regreso, a partir del cual podrá atender las solicitudes.
- Finalizada la jornada de trabajo, el trabajador no tendrá contacto ni estará obligado a estarlo, con ningún medio o herramienta tecnológica relacionado con su ámbito laboral; además, se evitará programar reuniones, sin importar cuál sea su modalidad (presencial o virtual) fuera de la jornada y horario de trabajo.

En virtud de garantizar la productividad y adecuada prestación de los servicios ofertados por **SERVICIO INTEGRAL DE CARTERA Y CRÉDITO RECUPERA S.A.S.**, el ejercicio del derecho a la desconexión laboral no se verá afectado ni desconocido, cuando quiera que el trabajador se encuentre reponiendo tiempo por permisos laborales concedidos de manera remunerada o cuando voluntariamente el trabajador labore fuera de su horario de trabajo, sin que medie exigencia o requerimiento alguno por parte de la empresa.

4. GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

Con la finalidad de cumplir con la presente política de desconexión laboral, las diferentes herramientas tecnológicas deberán ser usadas correctamente, motivo por el cual es importante que se cumplan y se consideren los siguientes parámetros.

- Frente a los diferentes dispositivos que sean asignados para la ejecución del trabajo (Computadores y/o celulares) es importante que los mismos no sean utilizados fuera de la jornada laboral, lo anterior con la finalidad de evitar que la misma se extienda y presente interrupción en el descanso de los trabajadores.

	GESTIÓN HUMANA	CÓDIGO: DI-GH-01
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA: 16/1/2025 VERSIÓN: 1

- Los trabajadores NO estarán obligados a revisar el correo electrónico corporativo durante su periodo de vacaciones, licencias o incapacidades que sean otorgados.
- Se implementará el uso de la opción “retrasar entrega” en los correos electrónicos corporativos de Outlook, con la finalidad de programar las diferentes solicitudes y requerimientos para que estas sean recibidas durante la jornada y el horario de trabajo de los diferentes trabajadores.
- 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 del buen funcionamiento de la Compañía y que este no se vea afectado.
- Todo trabajo que requiera y genere fuera de la jornada de trabajo, en horas extras, dominicales o festivos, debe ser previa y debidamente autorizado por la compañía.

5. MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

SERVICIO INTEGRAL DE CARTERA Y CRÉDITO RECUPERA S.A.S, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, establece el *PROCEDIMIENTO POR INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL*, donde se dará trámite y solución a las quejas relacionadas con la prohibición o no garantía del derecho a la desconexión laboral.

6. PROCEDIMIENTO

- Dando seguimiento al conducto regular, el trabajador deberá notificar cualquier queja y/o inconformidad, en primera medida: al jefe directo, en segunda instancia al área de Recursos Humanos, y en última instancia al Comité de Convivencia Laboral, los cuales quienes deben atender de manera inmediata los casos expuestos y que estén generando incumplimiento a la política y norma referente a la desconexión laboral.
- En la queja que se presente, se deberá relacionar el nombre completo, el documento de identidad, el correo electrónico, la descripción detallada de la situación en la que el trabajador considera que se vulneró su derecho a la desconexión laboral, y anexar las pruebas si se cuenta con ellas.
- Si quien conoce de la queja considera que los hechos encajan dentro de la temática de la desconexión laboral, este examinará la queja, verificará los hechos, las pruebas y promoverá entre los involucrados una reunión para fijar compromisos. En conjunto se formularán las recomendaciones que se estimen indispensables.
- En esta reunión se tomarán las medidas que correspondan para corregir la situación y reiterar al emisor de los mensajes las medidas que debe tener en cuenta para garantizar el derecho del trabajador a la desconexión laboral, de acuerdo con lo plasmado en la presente política.

	GESTIÓN HUMANA	CÓDIGO: DI-GH-01
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA: 16/1/2025 VERSIÓN: 1

- Por el contrario, si la conclusión es que no hay vulneración al derecho a la desconexión laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.
- En caso de incumplimiento de los compromisos fijados entre los involucrados, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.
- Debe reiterarse que de acuerdo con lo señalado en la Ley 2191 de 2022, en ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.
- Sin perjuicio de todo lo anterior, el presente procedimiento preventivo interno consagrado no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, por vulneración a su derecho, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

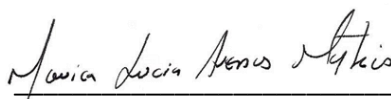
7. EXCEPCIONES AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL

Con la finalidad de que no se vea interrumpido el correcto funcionamiento de **SERVICIO INTEGRAL DE CARTERA Y CRÉDITO RECUPERA S.A.S.**, y atendiendo a lo establecido en el artículo 6 de la ley 2191 de 2022, quedan exceptuados del derecho a la desconexión laboral aquellos cargos de dirección, confianza y manejo, así como tampoco en aquellos casos de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Compañía y que deban ser ejecutadas en tiempo extra o de reposición, previamente autorizados.

8. DISPOSICIONES FINALES

Esta Política forma parte integral de los contratos de trabajo suscritos con cada uno de los trabajadores y modifica toda estipulación, acuerdo o manifestación que le sea contraria. Los demás acuerdos que no sean objeto de la presente política se mantendrán vigentes. Cualquier modificación a las condiciones aquí descritas se hará constar por escrito.

Se firma a los 16 días del mes de enero del 2025.


 REPRESENTANTE LEGAL

SERVICIO INTEGRAL DE CARTERA Y CRÉDITO RECUPERA S.A.S