



Política de desconexión laboral

PORTES DE COLOMBIA SAS en cumplimiento de la ley 2191 de 2022, define la presente política que busca garantizar el derecho a la desconexión laboral, el cual entienda como el derecho que tienen todos 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, en la que el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

PORTES DE COLOMBIA SAS se compromete al cumplimiento de la presente política, entendiendo que la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, para ello se definen los siguientes lineamientos:

1. Garantía y ejercicio al derecho de desconexión laboral:

- 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. una vez finalizado el turno o jornada laboral pactada, 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.
- b) 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.
- c) El empleador, asegura que quienes tengan mando en la organización aplicarán y tendrán en cuenta la presente política a fin de prevenir casos de acoso laboral de acuerdo con la ley 2191 de 2022 y Ley 1010 de 2006.
- d) Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, se deberá tramitar el debido permiso y/o registro con talento humano.
- e) Las Excepciones contempladas en la ley para este derecho son:
 - a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección.
 - b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
 - c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable lo que requiere evidencias que lo corroboren.
- f) El empleador no podrá imponer memorandos, sanciones o cualquier medida disciplinaria al trabajador por no atender llamadas, mensajes, correos, etc., fuera de su horario laboral, siempre y cuando no cumpla con las excepciones anteriormente mencionadas.
- g) El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral deberá presentar la

	PORTES DE COLOMBIA S.A.S	PO-SG-16
		Versión: 01
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	21/07/2022

queja conforme al procedimiento para presentar quejas frente a la vulneración del derecho, definido en la presente política.

2. Procedimiento para presentar quejas frente a la vulneración del derecho:

El presente procedimiento se debe llevar en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral y se llevara con características de confidencialidad, efectividad y en especial con naturaleza conciliatoria, a fin de ser solucionados internamente.

Podrán presentar la queja todos los trabajadores de PORTES DE COLOMBIA SAS con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección. Para ello se cuenta con dos mecanismos para el reporte de las quejas relacionadas a la vulneración del derecho de desconexión laboral.

- El primero es el reporte electrónico por medio de la página web portesdecolombia.com en la pestaña **contáctenos** como una **PQR**.

- El segundo mecanismo es el reporte al Área de talento humano por cualquier medio escrito físico o virtual al correo gestionhumana@portesdecolombia.com Sin importar el medio utilizado, el documento o reporte deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

Los reportes recibidos por talento humano se comunicarán al Comité de convivencia, quienes realizarán un análisis de la situación siempre basado en la normatividad y con las características de ser persistente y demostrable.

3. Procedimiento interno para el trámite de las quejas frente a la vulneración del derecho:

- Una vez recibida la queja, esta se debe remitir al comité de convivencia laboral quienes con el área de talento humano deben realizar la debida evaluación de los hechos frente a esta política, la ley 2191 de 2022 y Ley 1010 de 2006 a fin de identificar si existe o no una vulneración al derecho de desconexión laboral.

- La evaluación de los hechos se dejará por escrito en un acta del comité, en la cual se dejarán las conclusiones.

- Talento humano y comité de convivencia convocará a las partes implicadas o solicitará por escrito una explicación de lo sucedido.

- Surtido el trámite anterior, el encargado de área de Gestión Humana y comité de convivencia, 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.

- En el evento, que se defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, el comité buscará conciliación entre las partes y dejarán por escrito los compromisos o acuerdos alcanzados entre las partes.

- El comité realizará seguimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.



PORTES DE COLOMBIA S.A.S

PO-SG-16

Versión: 01

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

21/07/2022

- En el evento, que se defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, se citara al trabajador o partes interesadas y se dará el sustento por el cual no se considera una violación al derecho de desconexión.
- Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por el comité de convivencia, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral adjuntando nuevas evidencias si se considera necesario.
- Una vez agotados todos los procedimientos internos, el trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.
- La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría continuará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5 de la ley 2191 de 2022.

Para el propósito de la presente política, los cargos de dirección y que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, por lo cual dicha política no es aplicable.

La presente política se mantendrá publicada y visible para las diferentes partes interesadas.

Ernesto Mancipe
Gerente General

Fecha de actualización: 21 de julio de 2022.



PORTES DE COLOMBIA S.A.S

PO-SG-16

Versión: 01

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

21/07/2022

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA	VERSIÓN	CAMBIO REALIZADO
21/7/2022	1	Versión inicial