

POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE LA GUAJIRA

1.- OBJETIVO GENERAL: Garantizar la aplicación de la Ley 2191 del 2022, y cumplimiento de esta, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores de la Cámara de Comercio de La Guajira, siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar.

2.- OBJETIVO ESPECIFICO: 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).

b.- 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, incluyendo los mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

3.- ALCANCE: La Política de desconexión laboral va dirigida a todos los trabajadores, de la entidad **CÁMARA DE COMERCIO DE LA GUAJIRA**, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la Ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

Riohacha: Cra 6 N° 11-03 Esq. Tel: (5) 7279800

Maicao: Cra 9 N° 12-32 Tel: (5) 7267423

Fonseca: Cra 19 N° 13-55 Tel: (5) 77755239

Trámites virtuales: Recepcion@camaraguajira.org

notificaciones judiciales: ccguajira@camaraguajira.org

Para tramites virtuales: recepcion@camaraguajira.org

Líneas de atención: 3164668792-3174407010-3162465999

www.camaraguajira.org

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.

4.- FUNDAMENTO LEGAL: La normatividad aplicable para la presente Política es la Ley 2191 de 2022 o Ley de Desconexión Laboral, la Ley 1010 de 2006 o Ley de Acoso Laboral y demás normas concordantes. Teniendo en cuenta la normatividad mencionada, se hace necesario que la entidad **CÁMARA DE COMERCIO DE LA GUAJIRA**, en cumplimiento de su deber legal, procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todas las personas que laboran en la compañía.

5.- GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL: A continuación, se establecen los lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, así:

a.- La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del período de licencia, vacaciones, y permisos.

b.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los períodos de licencias, permisos y vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios para los fines por los cuales fueron solicitados.

Riohacha: Cra 6 N° 11-03 Esq. Tel: (5) 7279800

Maicao: Cra 9 N° 12-32 Tel: (5) 7267423

Fonseca: Cra 19 N° 13-55 Tel: (5) 77755239

Trámites virtuales: Recepcion@camaraguajira.org

notificaciones judiciales: ccguajira@camaraguajira.org

Para tramites virtuales: recepcion@camaraguajira.org

Líneas de atención: 3164668792-3174407010-3162465999

www.camaraguajira.org

c.- Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el período de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, o cualquier actividad relacionada con su trabajo, 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.

e.- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.

6.- 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.- Se encuentran facultados para presentar quejas, por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral todos los trabajadores de la Cámara de Comercio de La Guajira, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones,

Riohacha: Cra 6 N° 11-03 Esq. Tel: (5) 7279800

Maicao: Cra 9 N° 12-32 Tel: (5) 7267423

Fonseca: Cra 19 N° 13-55 Tel: (5) 77755239

Trámites virtuales: Recepcion@camaraguajira.org

notificaciones judiciales: ccguajira@camaraguajira.org

Para tramites virtuales: recepcion@camaraguajira.org

Líneas de atención: 3164668792-3174407010-3162465999

www.camaraguajira.org

que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.

b.- 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 entidad, esto es, a través de correo electrónico, mensaje de texto o vía *WhatsApp*. En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

c.- La queja deberá presentarse ante el área de Talento Humano de la entidad, 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, y deberán ser dados a conocer a todos los trabajadores.

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

1.- El encargado del área de Talento Humano, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.

2.- 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.

3.- 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 que corresponden

Riohacha: Cra 6 N° 11-03 Esq. Tel: (5) 7279800

Maicao: Cra 9 N° 12-32 Tel: (5) 7267423

Fonseca: Cra 19 N° 13-55 Tel: (5) 77755239

Trámites virtuales: Recepcion@camaraguajira.org

notificaciones judiciales: ccguajira@camaraguajira.org

Para tramites virtuales: recepcion@camaraguajira.org

Líneas de atención: 3164668792-3174407010-3162465999

www.camaraguajira.org

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.

4.- En el evento en 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 – COCOLA - de la entidad, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

5.- En el evento en que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.

6.- 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 – COCOLA -. Las objeciones que presente el trabajador en contra de la decisión adoptada por el encargado del área de Talento Humano deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

7.- RESPONSABILIDADES: El responsable del área de Gestión Humana deberá incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, temas relacionados con la desconexión laboral, divulgar la política de Desconexión Laboral y velar por su cumplimiento.

Riohacha: Cra 6 N° 11-03 Esq. Tel: (5) 7279800

Maicao: Cra 9 N° 12-32 Tel: (5) 7267423

Fonseca: Cra 19 N° 13-55 Tel: (5) 77755239

Trámites virtuales: Recepcion@camaraguajira.org

notificaciones judiciales: ccguajira@camaraguajira.org

Para tramites virtuales: recepcion@camaraguajira.org

Líneas de atención: 3164668792-3174407010-3162465999

www.camaraguajira.org

8.- VIGENCIA: Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de su aprobación, de acuerdo con el artículo 12 de los Estatutos vigentes de la Cámara de Comercio La Guajira.

9.- PUBLICIDAD: La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la entidad.