

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código:	DOC-DE-12
		Versión:	2
		Página:	1 de 4

Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS es una organización de servicios de ingeniería con amplia experiencia en montajes eléctricos y desarrollo de soluciones para el sector industrial, químico, alimenticio, hidrocarburos entre otros.

Dando cumplimiento y según lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la compañía, crea la Política de Desconexión Laboral, la cual está alineada con el compromiso de la entidad, para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos nuestros colaboradores.

Objetivo:

Establecer la importancia del descanso y el derecho a la desconexión laboral por fuera de la jornada de trabajo de los trabajadores de INSTRUMENTACIÓN & MONTAJES ELECTRICOS SAS, 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 su jornada ordinaria, así como también señalar los parámetros para garantizar su aplicación y correcta protección.

Lo anterior, encaminado a que los trabajadores de nuestra compañía puedan disfrutar efectivamente de su tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, sin estar al pendiente de menesteres laborales.

La presente política está dirigida a establecer los parámetros de desconexión laboral de todos los colaboradores de la compañía, independientemente del tipo de vinculación laboral, con excepción de:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 909 de 2004 y en los conceptos proferidos por el Departamento de gerencia.
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, como, por ejemplo, organismos de socorro o brigadas de emergencia, entre otros.
3. Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la compañía, cuando sean necesarios para la

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código:	DOC-DE-12
		Versión:	2
		Página:	2 de 5

continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de Instrumentación y Montajes Eléctricos SAS, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Con el fin de dar cumplimiento a esta política, la empresa Instrumentación y Montajes Eléctricos SAS ha designado los recursos necesarios y espera el compromiso de todos los colaboradores que pertenezcan a la misma.

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:

1. QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: 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.

2. COMO 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, esto es, 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.

3. ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá presentarse ante el área de Gestión Humana de la Empresa, a través de los medios de presentación determinados (correo, mensaje de texto QR 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.

4. TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ: Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

- El encargado del área de Gestión Humana dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código:	DOC-DE-12
		Versión:	2
		Página:	3 de 4

la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.

- Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado del área de Gestión Humana, citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
- Surtido el trámite anterior, el encargado de área de Gestión Humana, 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 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.
- 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.
- 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 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.
- El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

RESPONSABILIDADES:

- Gestión Humana:
 1. Incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, temas relacionados con la desconexión laboral.
 2. Divulgar la política de Desconexión Laboral.
 3. Velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral
- Comité de convivencia laboral:
 1. trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006, funciones del CCL

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código:	DOC-DE-12
		Versión:	2
		Página:	4 de 5

VIGENCIA:

Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de la misma.

PUBLICIDAD:

La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la Empresa.



JESSICA LOPEZ
REPRESENTANTE LEGAL

FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE REVISIÓN
18-10-2024	15-01-2025