

La presente política está dirigida a todos los colaboradores de TRANSHICOL SAS, quienes deberán dar cumplimiento a la misma, siempre teniendo en consideración la naturaleza y características del cargo que desempeñan en la organización, así como su nivel de responsabilidad y jerarquía frente a otros trabajadores de la empresa.

Lo anterior con el propósito de regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores, con el propósito de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad sobre desconexión laboral, el empleador y sus trabajadores están orientados por:

- El respeto de los parámetros constitucionales sobre la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo.
- El cumplimiento de las medidas preventivas establecidas para la prevención del riesgo Psicosocial, y en general el SIG de la organización.
- La identificación de normatividad legal sobre la jornada laboral, los tiempos de descanso y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral.

1. DEFINICION DE DESCONEXION LABORAL

Entiéndase como el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto con el empleador, sus representantes y sus pares, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o demás tiempos de descanso, atendiendo en todo caso a la naturaleza del cargo contratado.

Es importante resaltar que este derecho a la desconexión deberá respetarse en todos los ejes y sentidos de las relaciones laborales, es decir: a) De manera horizontal, (entre pares o compañeros del mismo equipo o rango), b) De manera vertical descendente, (entre los jefes hacia sus equipos de trabajo) y c) De manera vertical ascendente, (entre los equipos de trabajo hacia sus jefes).

POLITICA DE DESCONEXION LABORAL



CÓDIGO: DI-GG-16

REVISADO: ABRIL 2022

VERSIÓN: 06

Se trata de un derecho que admite excepciones razonables en relación con: los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y/o manejo; los trabajadores que, por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente; las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en las que se requiera cumplir deberes extras de colaboración con el empleador o cuando de manera justificada sea necesaria la actividad laboral para garantizar la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que se presenten en la operación del empleador.

2.MECANISMOS DE PROTECCION DEL DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL

El trabajador que advierta un incumplimiento injustificado de las disposiciones contenidas en esta política podrá informarlo por escrito y de manera sustentada a la persona que desempeñe el cargo de jefe de Gestión Humana.

Una vez recibida la información, la persona que desempeñe el cargo de Jefe de Gestión Humana procederá con su verificación y, en caso de encontrarlo pertinente, dentro de un tiempo razonable sugerirá a la dirección de la empresa o a los trabajadores involucrados las medidas de ajuste que en su criterio se deban adoptar para dar cumplimiento a los parámetros de la presente política.

Aprobación;



SANTOS VELANDIA MENDIVELSO
Gerente


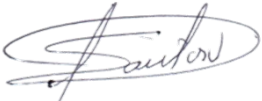
POLITICA DE DESCONEXION LABORAL



CÓDIGO: DI-GG-16

REVISADO: ABRIL 2022

VERSIÓN: 06

	ELABORO	REVISO Y APROBO
NOMBRE	Katherine Rosas	Santos Velandia Mendivelso
CARGO	Coordinador HSEQ	GERENTE
FIRMA		

1. Control de cambios

FECHA REVISADO	MODIFICACION	VER.	RESPONSABLE DE REVISION	RESPONSABLE DE APROBACION
Abri-2022	Creación de la política	01	Coord. HSEQ	Gerencia
Junio-2023	Se realiza revisión de la política, no se realizan modificaciones	01	Coord. HSEQ	Gerencia