

POLÍTICA DE DESCONEJIÓN LABORAL



GRUPO ARGOS

Inversiones que transforman

1. PRESENTACIÓN

Teniendo en cuenta el derecho que tienen los colaboradores a la desconexión laboral, esto es, a estar desconectados en horarios por fuera de su jornada laboral, en sus vacaciones o descansos, para asuntos relacionados con su actividad laboral, se crea la presente política de desconexión laboral.

2. OBJETIVO

La presente política tiene por objeto garantizar el disfrute efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

3. ALCANCE

Esta política es aplicable a todos los colaboradores del Grupo Empresarial Argos que no desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo y a aquellos que por la naturaleza de la actividad que realizan no deban tener una disponibilidad permanente en sus funciones. A su vez, esta política será aplicable a los aprendices que se encuentren desempeñando su periodo de práctica en el Grupo Empresarial.

4. POLÍTICA

Los colaboradores y aprendices disfrutarán su derecho a desconectarse de su labor, una vez finalizada su jornada laboral, durante sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos.

El empleador y/o patrocinador se abstendrá de realizar requerimientos directos al colaborador o aprendiz, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, como llamadas, correos, mensajes de texto, plataformas de comunicación y/o chats por fuera de su jornada laboral o cuando se encuentre disfrutando de sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos para garantizar que el colaborador y/o aprendiz pueda disfrutar adecuadamente de aquellos espacios.

El derecho a la desconexión laboral deberá tener en cuenta la naturaleza del cargo que tenga el colaborador, en este sentido, no estarán sujetos a la política de desconexión laboral:

- Los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos colaboradores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

Frente a situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable, se podrá prescindir del derecho a la desconexión laboral que le asiste al colaborador y/o aprendiz.

El empleador y/o patrocinador no podrá imponer cláusulas o acuerdos que vayan en contra del objeto de la presente política.

5. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir para los colaboradores una conducta de acoso laboral, siempre que se reúnan las características de ser persistente y demostrable, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

El colaborador podrá remitir al Comité de Convivencia Laboral, mediante el correo convivencia@grupoargos.com, las quejas relacionadas con la vulneración de su derecho a la desconexión laboral, allí, recibirá un trato respetuoso, confidencial y reservado, siempre con la intención de encontrar posibles soluciones al conflicto.

A partir de la recepción de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, aplicará el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral de la compañía, el cual incluye las etapas de recepción de la queja, calificación previa, verificación y análisis, conciliación y pronunciamientos.

Tanto el formato para la presentación de la queja como el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, pueden ser consultados dando [clic aquí](#).

VERSIÓN, FECHA Y JUSTIFICACIÓN

Version	Date	Justification
1	1 de febrero de 2022	Creación del documento

RESPONSABLES

Gerencia de Talento y Comité de Convivencia Laboral.