



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-08-CA

Versión: 01

Vigencia: 04-03-2022

## POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Identificación del cambio</b>
04-mar-2022	1	Versión inicial del documento

<b>Jorge Luis Jurado Pérez</b>	<b>Karen J. Zuluaga Saavedra</b>	<b>Angélica Maldonado</b>	<b>Diana Patricia Tavera Moreno</b>
Asesor Jurídico Externo / Secretario Técnico Comité de Conciliación	Coordinador jurídico I	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-08-CA

Versión: 01

Vigencia: 04-03-2022

### TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
1. Objetivo.....	4
2. Alcance.....	4
3. Definición y aplicabilidad. ....	4
4. Excepciones. ....	5
5. Incumplimiento. ....	5
6. Procedimiento para el trámite de quejas por incumplimiento. ....	5
7. Documentos relacionados.....	6



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-08-CA

Versión: 01

Vigencia: 04-03-2022

### Introducción.

Si bien en Colombia la figura del teletrabajo ya existía y contaba con su respectiva regulación a través de la Ley 1221 de 2008, entendiéndose por tal, una forma de organización laboral consistente en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico, fue especialmente con la pandemia generada por virus SARS-COV-2, que las empresas y entidades tuvieron que acudir a esquemas similares para poder adelantar sus objetos sociales o misionales.

Uno de los mecanismos a los que se recurrió, fue al trabajo en casa, es decir, a una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, la cual se que se presenta en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que los mismo implique una variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Con dicho panorama muchos de los límites establecidos en las relaciones laborales ordinarias tendieron a verse afectados, pues se superaban los horarios laborales de los trabajadores y se disminuían los espacios de tiempo que estos tendrían para su descanso y actividades personales y familiares.

Por esta razón, de acuerdo con la Ley 2088 de 2021, uno de los criterios del trabajo en casa es la desconexión laboral, entendida esta como *"la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral."*, derecho conforme el cual el empleador se abstenerse de *"formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral."*

Posteriormente, la Ley 2191 de 2022 amplió el citado criterio del trabajo en casa a cualquier otra modalidad laboral existente en Colombia, motivo por el cual todas las personas naturales o jurídicas de naturaleza pública o privada deberán contar con una política que garantice el ejercicio de tal derecho.

En virtud del mandato legal expuesto, la presente política de reglamentación interna establece los lineamientos para garantizar el goce del derecho a la desconexión laboral en la sociedad Caudales de Colombia S.A.S. ESP, una empresa de Servicios Públicos Domiciliarios, organizada como sociedad por acciones simplificada, cuyo funcionamiento está regulado por las disposiciones contenidas en la Ley 142 de 1994, en la Ley 689 de 2001, en el Decreto 1077 de 2015 único reglamentario del sector vivienda y en las demás normas vigentes y todas aquellas que las sustituyan, modifiquen o reglamenten.

Si bien la Empresa cuenta con un régimen jurídico especial previsto en el artículo 19 de la Ley 142 de 1994, de acuerdo con el cual se encuentra sometida a las disposiciones del derecho privado en lo que se refiere a su constitución, actos, contratos y administración, correspondiendo así su naturaleza jurídica a la de una persona jurídica particular, lo cierto es que cuenta con la obligación de establecer este tipo de políticas.



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-08-CA

Versión: 01

Vigencia: 04-03-2022

### 1. Objetivo.

La presente política tiene como objetivo establecer los lineamientos internos para garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores de Caudales de Colombia S.A.S. ESP, incluyendo los relativos al uso de las TIC, el procedimiento para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho y el trámite que se le dará a estas conforme a los parámetros del debido proceso.

### 2. Alcance.

La política de desconexión laboral es aplicable a todas las áreas y dependencias de la Empresa, las cuales junto con sus colaboradores quedan vinculados al compromiso de promoverla y velar por su aplicación, proponiendo estrategias para su consolidación y garantía efectiva, con el fin de evitar la configuración de eventuales casos de acoso laboral.

### 3. Definición y aplicabilidad.

Según la Ley 2191 de 2022, la desconexión laboral es 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 de trabajo y en sus vacaciones o descansos.

En cuanto a las herramientas tecnológicas, deben entenderse incluidas todas aquellas a través de las cuales el empleador, el jefe directo o cualquier otro empleado tiene contacto con el trabajador, tales como llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes de texto y de voz por aplicaciones y chats empresariales, correos electrónicos, e igualmente las videollamadas realizadas por cualquier tipo de plataforma tecnológica dispuesta para ello, entre otras.

Así, los empleadores, jefes directos o cualquier otro empleado, deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral convenida.

Ahora bien, en cuanto a los correos electrónicos, debe indicarse que no se entenderá que se ha vulnerado el derecho a la desconexión laboral, cuando a pesar de que se realicen los citados requerimientos por fuera de la jornada laboral, sea claro que estos tienen como característica el poder ser resueltos o absueltos al menos al iniciar la próxima jornada laboral por parte del trabajador o al término de sus descansos o vacaciones.

En tal sentido, se tiene que la garantía a la desconexión laboral inicia por regla general una vez finalizada la jornada laboral, el descanso o el período de vacaciones, sin embargo, esta garantía dependerá de la naturaleza del cargo, pues existen algunas excepciones.

De igual forma, debe entenderse por ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objetivo de la presente política.



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-08-CA

Versión: 01

Vigencia: 04-03-2022

### 4. Excepciones.

No estarán cobijados por establecido en la presente política:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.
- b) Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c) Aquellos casos en los cuales se presente situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir con los deberes extra de colaboración con la Empresa, 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.

### 5. Incumplimiento.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

El trabajador que considere que ha sido vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá poner dicha situación en conocimiento de las instancias internas para ellos establecidas por la Empresa y en su defecto ante el respectivo Inspector del Trabajo.

### 6. Procedimiento para el trámite de quejas por incumplimiento.

Dado que la vulneración del derecho a la desconexión laboral podría constituir casos de acoso laboral, los trabajadores podrán acudir al procedimiento para interposición de quejas para ello establecido en el artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), garantizando en todo caso el trámite de quejas tanto a nombre propio como de las anónimas y respetando en todo momento los principios del debido proceso que le asiste a los trabajadores y a los denunciados.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que en ningún caso se entenderá que existe acoso laboral cuando la conducta no reúna las características de ser persistente y demostrable.

En este sentido se procede a transcribir el citado procedimiento establecido en el RIT:

*"1. El trabajador acosado deberá presentar queja escrita dirigida al Coordinador del Comité de Convivencia Laboral de CAUDALES DE COLOMBIA S.A.S. ESP, indicando los hechos en que se sustenta y el nombre completo de la persona acusada. La queja debe suscribirse por el trabajador que la presenta, NO se dará curso a quejas anónimas. En el evento que la persona acusada miembro del Comité de Convivencia Laboral, la queja deberá presentarse a otro miembro del comité.*

	<b>POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>	Código: POL-08-CA
		Versión: 01
		Vigencia: 04-03-2022

2. El Coordinador del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, citará de forma escrita y confidencial al trabajador que presentó la queja y a quien se acusa de haber incurrido en una conducta de acoso u hostigamiento laboral; indicando el día, la hora y el lugar en que deben presentarse.

3. Una vez escuchadas a las partes implicadas en la reunión programada por el Coordinador del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, se levantará un acta en la que se deje expresa constancia de los hechos que le fueron informados a CAUDALES DE COLOMBIA S.A.S. ESP, de haberse escuchado a las partes y de la proposición de fórmulas de arreglo y/o correctivas ante, la ocurrencia de los hechos puestos en su conocimiento.

4. En caso de que las partes implicadas concilien sus diferencias, el Coordinador del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, deberá dejar constancia en el acta de las medidas acordadas por las partes, para resarcir el acto de acoso u hostigamiento laboral en que se ha incurrido, situaciones que deberán ser acordes para cada caso. Tales medidas podrán estar constituidas por el ofrecimiento formal de excusas, compromisos de comportamiento, y todas aquellas que las partes consideren prudentes para dirimir las diferencias.

5. Si por el contrario, las partes implicadas no logran solucionar sus diferencias, el Coordinador del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, dejará constancia de que una vez surtido el trámite no se llegó a un acuerdo conciliatorio interno y se le informará al reclamante, que podrá acudir a otras instancias administrativas o judiciales para formular su queja; de todo lo actuado se notificará a la Coordinación Administrativa.

6. En las carpetas contentivas de las hojas de vida del trabajador presuntamente acosado, así como en la del trabajador que eventualmente haya incurrido en un comportamiento de acoso u hostigamiento laboral, deberán archivarse sendas copias del procedimiento adelantado.

7. Las copias de las actas o cualquier otro documento que guarde relación con la queja presentada, solo se deberá expedir a solicitud escrita de alguna de las partes intervinientes."

## **7. Documentos relacionados.**

- Reglamento Interno de Trabajo.
- Matriz legal.
- Comité de Convivencia