

POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

*Anaa wanawaa wamuin wapushuwa`a, shiya ake`ireka wain
¡Salud Integral y Humanizada, Nuestro Compromiso!*

Asesor Jurídico

Elaboró:

Gerencia
Gestión Humana

Revisó:

Coordinadora
General

Aprobó:



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA

NIT 839.000.145-3

*Anaa wanawaa wamuin wafushuwa`a, shiya abc`ircha wain
¡Salud Integral y Humanizada, Nuestro Compromiso!*

POLÍTICA DE DESCONEJION LABORAL

Código:

GH-PO-001-V1

Emision-13-06-2023

Vigencia-14/06/2025

Página

2 de 7

Empleador:	ASOCABILDOS I.P.S-I
NIT o identificación:	839.000.145-3
Dirección y ciudad:	Carrera 15 N° 19 - 55 Barrio San Martín Maicao, La Guajira
Teléfono de contacto:	3182407355
Correo electrónico corporativo:	talentohumano@asocabildosipsi.com

La ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA "ASOCABILDOS" I.P.S-I, se compromete con la protección y promoción de la salud física y mental de los trabajadores, garantizando el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo. Garantizar la aplicación de la Ley 2191 de 2022 creada en Colombia para regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias. Este un derecho que el empleador debe garantizar a todos sus trabajadores.

Desconexión laboral. Entiéndase como 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 ordinaria laboral convenida o jornada máxima legal de trabajo¹, ni en sus vacaciones o descansos.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES
TRADICIONALES DE LA GUAJIRA
NIT 839.000.145-3

Anaa wanawaa wamuir wapushuwa' a. shiya abc'ircha wair
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

POLÍTICA DE DESCONEJION LABORAL

Código:

GH-PO-001-V1

Emission-13-06-2023

Vigencia-14/06/2025

Página

3 de 7

Alcance. Esta política va dirigida a todos los trabajadores de la **ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA "ASOCABILDOS" I.P.S-I** que se encuentren vinculados bajo cualquier modalidad de contratación y en cualquier ciudad de Colombia.

Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta política de desconexión laboral los trabajadores señalados en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022; estos son:

- ✓ Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- ✓ 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 la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Promesa de cumplimiento. La **ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA "ASOCABILDOS" I.P.S-I** se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada ordinaria laboral convenida, a excepción de los casos y trabajadores mencionados en el párrafo anterior. Además, garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, la cual inicia una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral convenida o sale al disfrute del período de

¹ El [Código Sustantivo del Trabajo](#), en su artículo 158, señala que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA

NIT 839.000.145-3

Anaa wanawaa wamuis wapushuwa`a, shiya akc`ireba wain
¡Salud Integral y Humanizada, Nuestro Compromiso!

POLÍTICA DE DESCONEJION LABORAL

Código:

GH-PO-001-V1

Emission-13-06-2023

Vigencia-14/06/2025

Página

4 de 7

vacaciones, permisos, licencias, entre otros. Por lo tanto, una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el período de vacaciones, permisos y/o licencias, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender ningún tipo de requerimiento realizado mediante llamadas, mensajes de voz y texto, correos, o cualquier otro tipo de mecanismo, siempre y cuando no se trate de un hecho grave o urgente, catalogado como de fuerza mayor o caso fortuito en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador con el fin de mantener la operación y el correcto funcionamiento de la empresa. **Parágrafo:** todo trabajo suplementario o de horas extra, dominicales o festivos debe ser debidamente concertado entre las partes y autorizado previamente por la **ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA "ASOCABILDOS" I.P.S-I,** lo que lo exime de ser considerado una violación al derecho de la desconexión laboral del trabajador.

Procedimiento para presentar quejas. La queja deberá presentarse por escrito ante la Oficina de Gestión Humana, mediante documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficiales, como correo electrónico corporativo, mensaje de texto al celular corporativo o a través del aplicativo Whatsapp. En el documento se deberán narrar de forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho a la desconexión laboral. **Parágrafo:** la queja podrá darse de manera anónima, pero es indispensable indicar la conducta por parte del empleador o alguno de sus representantes que está siendo considerada como violatoria o inapropiada, para con ello poder iniciar las investigaciones pertinentes. Una vez recibida la queja por violación al derecho de desconexión laboral del trabajador o trabajadores, se dará inicio al siguiente procedimiento:



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA

NIT 839.000.145-3

Anaa wanawaa wamuin wapushuwa'a, shiya ake'ireka wain
¡Salud Integral y Humanizada, Nuestro Compromiso!

POLÍTICA DE DESCONEJION LABORAL

Código:

GH-PO-001-V1

Emission-13-06-2023

Vigencia-14/06/2025

Página

5 de 7

1. El Jefe de Gestión Humana, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará la queja presentada y citará a las partes en un término no mayor de dos (2) días hábiles más, garantizando el debido proceso.
2. Una vez escuchadas las partes, el Jefe de Gestión Humana contará con dos (2) días hábiles para emitir su concepto por escrito y lo anexará a la queja, abriendo un caso con número consecutivo para este tipo de situaciones.
3. Si el Jefe de Gestión Humana define que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión laboral del trabajador, dará traslado de la queja y demás documentación al comité de convivencia laboral de la **ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA "ASOCABILDOS" I.P.S-I**, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la Ley 1010 de 2006.
4. Si el Jefe de Gestión Humana define que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión laboral del trabajador, podrá emplear alguno de los mecanismos de resolución de conflictos adoptados por la empresa o por la legislación colombiana.

Para cualquiera de los dos casos anteriores señalados en los numerales 3 y 4, el Jefe de Gestión Humana deberá emitir por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la toma de decisión, ya sea que se remita al comité de convivencia laboral o se resuelvan a través de los mecanismos de resolución de conflictos adoptados por la empresa o por la legislación colombiana, su concepto, notificando de ello al trabajador. De cualquier modo, el tiempo total para dar respuesta a la queja presentada por el trabajador no puede superar los diez (10) días hábiles. **Parágrafo:** en caso de que el trabajador que haya presentado la queja no se encuentre conforme con la decisión tomada por la empresa, podrá solicitar la revisión de su caso por parte del comité de convivencia laboral.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA

NIT 839.000.145-3

Anaa wanawaa wamin wapushuwa'a, shiya aké'ireka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

POLÍTICA DE DESCONEJION LABORAL

Código:

GH-PO-001-V1

Emission-13-06-2023

Vigencia-14/06/2025

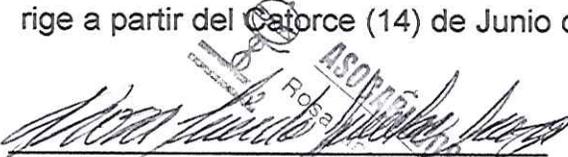
Página

6 de 7

Verificación. Estará a cargo del Jefe de Gestión Humana, verificar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta violatoria del derecho de desconexión laboral.

Inspección y vigilancia. El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral y que, aunque haya sido reportado previamente al comité de convivencia laboral de la empresa, no haya sido atendido o solucionado, podrá poner dicha situación en conocimiento del inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos. La denuncia deberá detallar los hechos, así como anexar prueba sumaria de estos.

Vigencia. La divulgación de esta política y demás información relacionada se hará de acuerdo con los mecanismos de comunicación existentes en la empresa teniendo en cuenta a todos sus grupos de interés; además, será incluida dentro del proceso de inducción de todos los trabajadores. La presente política de desconexión laboral de la empresa de la **ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA "ASOCABILDOS" I.P.S-I**, rige a partir del Catorce (14) de Junio de 2023.


ROSA LINDA AGUILAR ARAGON
Coordinadora General


ESTIVINSON JOSÉ RODRÍGUEZ DÍAZ
Jefe de Gestión Humana