

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-035	3	5/01/2024
POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Con el objetivo de garantizar el adecuado y eficaz cumplimiento de la normatividad actual, tendiente a garantizar el derecho a la desconexión laboral; EMPRESTUR S.A.S., implementará las siguientes medidas:

- La jornada laboral de EMPRESTUR S.A.S., es la máxima legal que en virtud de la ley 2101 de 2021 y mientras esta permanezca vigente, la jornada máxima cambiará gradualmente de la siguiente manera: a partir de julio 16 de 2023 la jornada máxima será de 47 horas semanales, a partir de 16 de julio de 2024 será de 46 horas semanales, a partir del 16 de julio de 2025 será de 44 horas y a partir del 16 de julio de 2026 la jornada máxima será de 42 horas semanales.
- Se les informa a los trabajadores que está en todo su derecho a no enviar o revisar mensajes, llamadas, correos o ejecutar cualquier actividad que se relacione con sus labores, por fuera del horario laboral establecido; salvo que se presente una situación de urgencia improporcionable, que afecte de manera irremediable a la empresa o sus trabajadores.
- El mecanismo de comunicación en muchas oportunidades es WhatsApp o el correo electrónico corporativo. Si bien, es posible que durante el descanso se envíen mensajes a través de dichos medios, el trabajador está en su derecho a no abrirlo, revisarlo o responderlo durante su descanso. Así mismo se insta a los mandos medios, compañeros de trabajo y superiores, evitar en la medida de lo posible enviar mensajes por fuera de la jornada laboral.
- Se prohibirá a los mandos medios y superiores, realizar llamadas a los trabajadores durante su descanso, salvo que se trate de una situación de fuerza mayor, como por ejemplo una emergencia que pueda causar un perjuicio grave a la empresa.
- Teniendo en cuenta lo anterior, el trabajador deberá responder a la llamada, en la medida de la posibilidad y las circunstancias, ya que la llamada deberá corresponder a una situación de fuerza mayor o emergencia. En caso de que la situación no sea de fuerza mayor o emergencia, el trabajador podrá interponer la queja mediante el procedimiento que se señalará en esta política.
- Estas mismas circunstancias aplican a los trabajadores que presten sus servicios desde su hogar o de manera remota, siempre y cuando no estén exceptuados de la ley y la política.

MARIA SURNET MONTOYA MONTOYA
Representante Legal
05/01/2024