# POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Prestamos Servicios Integrales en Recursos Humanos Especializados, Consultoría y Proyectos, y actuamos con responsabilidad y compromiso frente al cumplimiento de la legislación vigente y demás disposiciones aplicables a nuestra actividad.

Con el propósito de garantizar la desconexión laboral de nuestros Colaboradores y permitirles que estos puedan gozar de su tiempo libre y de descanso, así como de licencias, permisos y/o vacaciones, y de esta manera poder conciliar la vida personal, familiar y laboral se han establecido los siguientes lineamientos:

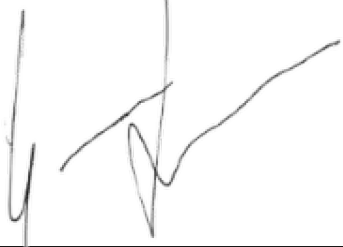
- Los Líderes Inmediatos se deben abstener de formular órdenes y requerimientos en dichos espacios no laborales ya sea por medio presencial o virtual o por medio de correo, aplicativos o programas informáticos, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.
- Se deben respetar los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de los Colaboradores, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que puedan ser perjudiciales para la empresa.
- En el evento en que se extienda un requerimiento fuera del horario laboral, éste deberá ser atendido en horas laborales, de acuerdo con las instrucciones que se emitan para cada caso.
- Se debe procurar que la convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, ya sean de carácter presencial o virtual, se realicen dentro de los límites de la jornada de trabajo u horario habitual, estas buscarán no extender su duración más allá de la finalización de la jornada de trabajo u horario habitual, optando por respetar los tiempos de descanso, los fines de semana y/o las festividades oficiales a nivel local, regional y nacional.
- Además, se procurará que las reuniones se realicen con la antelación suficiente y estimando una duración para que los Colaboradores puedan planificar su jornada.
- Si se da una orden para ejecutar alguna tarea fuera del horario laboral, y esta se realiza por parte del Colaborador, las horas adicionales efectivamente laboradas serán reconocidas y pagadas conforme a la legislación laboral vigente y dentro de los límites legales establecidos. No obstante, el desarrollo de actividades una vez finalizada la jornada ordinaria de trabajo debe ser autorizada por el Líder Inmediato por escrito.
- La desconexión digital es un derecho y, en consecuencia, no constituye una obligación de disponibilidad permanente.
- En caso de incumplimiento de la política el afectado puede presentar la respectiva queja frente a la vulneración del derecho de desconexión laboral, a través del envío de un correo al mail: servicioalcliente@consultec.co, requerimiento que se podrá hacer a nombre propio o de manera anónima y el tratamiento de la queja será respondida de manera oportuna. La organización garantizará el trámite confidencial y la respuesta oportuna del caso.

**Excepciones a la Política de Desconexión Laboral: NO estarán sujetos a lo dispuesto en esta Ley:**

- Colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Colaboradores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.

- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

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



**GUSTAVO ALBERTO ZAMBRANO RIVAS**
Representante Legal
Consultec International Sucursal Colombia
Consultec Offshore Zona Franca S.A.S