



POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

Código:
Versión: 00
Fecha: 15/09/2024
Página 1 de 3

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

RAZON SOCIAL: DINÁMICA SERVICIOS PÚBLICOS E INGENIERÍA E.S.P S.A.S.			
NIT	816.003.379 -1	ARL	SURA
SUCURSALES	Sede Administrativa	Planta de tratamiento	Boca toma
ACTIVIDAD ECONOMICA	Prestación de Servicios Públicos Domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo		
CLASE DE RIESGO	Riesgo III		
DESCRIPCION	CAPTACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCION DE AGUA, INCLUYE LA CAPTACION, EL TRATAMIENTO Y LA DISTRIBUCION DE AGUA PARA EL USO DOMÉSTICO E INDUSTRIAL, SERVICIOS DE ACUEDUCTO.		

ARL SURA

CLASE DE RIESGO I-II-III

ACTIVIDAD ECONÓMICA No.3360001

Nota: La clase de Riesgo y el Código de la Actividad Económica están de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002 y al Decreto 768 de 2022

I. Fundamento Legal y Objetivo

- Fundamento Legal:** La presente política se desarrolla en cumplimiento de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, que tiene por objeto regular el derecho a la desconexión laboral.
- Objetivo:** Garantizar que todos los trabajadores de DINÁMICA SERVICIOS PÚBLICOS E INGENIERIA E.S.P S.A.S ejerzan su derecho a no ser contactados para asuntos laborales fuera de su Jornada Laboral o durante sus períodos de descanso, preservando su bienestar físico y mental, y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- Alcance:** Aplica a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo personal administrativo (Planta Administrativa), operativo (Barrido, Lectura Crítica de Contadores, Operarios) y técnico (Planta de Tratamiento, Bocatoma), así como a los Gerentes y Jefes, independientemente de su modalidad de trabajo o tipo de contrato.

II. Principio de Desconexión

Se establece el siguiente marco para el ejercicio del derecho:

Elaborado por Asesora Externa
SG -SST (Ana Daniela Guzmán
Zapata) Licencia 5475
26/07/2023

 <p><u>Dinámica Servicios</u> <u>Públicos E Ingeniería E.S.P.</u> <u>S.A.S.</u></p>	POLITICA DE DESCONEXION LABORAL	Código: Versión: 00 Fecha: 15/09/2024 Página 2 de 3
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

Concepto	Definición y Alcance
Desconexión	El trabajador tiene el derecho y no la obligación de abstenerse de responder o atender cualquier comunicación laboral (llamadas, correos electrónicos, mensajes, chats) una vez finalizada su Jornada Laboral (diaria, semanal) o durante sus periodos de descanso, licencias o vacaciones .
Prohibición Empleador	<p>a) La Gerencia y los jefes de Área tienen estrictamente prohibido impartir órdenes, solicitar tareas, enviar requerimientos o correos que demanden una respuesta inmediata al trabajador en su tiempo de descanso.</p>
Uso de Herramientas	<p>de Se promoverá que las herramientas tecnológicas permitan programar envíos de correos y mensajes para que estos sean entregados únicamente durante el horario laboral ordinario del destinatario.</p>

III. Excepciones Estrictas (Servicio Público Esencial)

Dada la naturaleza de la actividad económica de la empresa (**Captación, Tratamiento y Distribución de Agua para Uso Doméstico**), se definen las siguientes **únicas** excepciones donde la comunicación fuera de horario es legítima, siempre y cuando sea estrictamente necesaria:

- Fuerza Mayor o Caso Fortuito:** Situaciones que impliquen un **riesgo inminente** a la infraestructura crítica (Planta de Tratamiento, Bocatoma, redes principales), la interrupción masiva del servicio a la comunidad o la seguridad de las personas.
- Turnos de Disponibilidad o Retén:** Personal que, por la criticidad de sus funciones (ej. Mantenimiento de Planta), haya pactado **previamente y por escrito** un **turno de disponibilidad** (o retén), el cual deberá ser remunerado o compensado conforme a la normatividad laboral vigente.
- Personal de Dirección, Confianza y Manejo:** Quedan exceptuados del derecho a la desconexión el personal que por la naturaleza de su cargo deba tener una disponibilidad permanente (Gerencia, Jefes de Área con funciones de dirección o administración). *Nota: La empresa procurará garantizar periodos de descanso compensatorio.*

IV. Procedimiento para la Presentación y Trámite de Quejas

El cumplimiento de esta política será supervisado por el área de Talento Humano y Gerencia.

Elaborado por Asesora Externa
SG -SST (Ana Daniela Guzmán
Zapata) Licencia 5475
26/07/2023

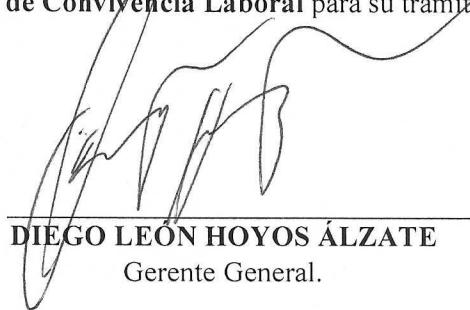
 <p><u>Dinámica Servicios Públicos E Ingeniería E.S.P. S.A.S.</u></p>	POLITICA DE DESCONEXION LABORAL	Código: Versión: 00 Fecha: 15/09/2024 Página 3 de 3
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

A. Presentación de la Queja (Trabajador)

1. El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral debe presentar una queja formal por escrito al área de **Talento Humano** o a la **Gerencia de la Empresa**.
2. La queja debe incluir:
 - Identificación del trabajador.
 - Detalles específicos del evento (fecha, hora, medio de comunicación, remitente).
 - Una breve descripción de la afectación generada.

B. Trámite y Resolución (Talento Humano y Gerencia)

1. **Recepción:** El área de Talento Humano recibirá la queja y otorgará un número de radicado al trabajador.
2. **Análisis:** En un plazo no superior a **cinco (5) días hábiles**, Talento Humano evaluará si la comunicación reportada encaja dentro de las excepciones definidas en la Sección III de esta política.
3. **Mecanismos Preventivos:** Si se determina que la comunicación fue indebida y no constituyó una excepción, Talento Humano convocará al jefe o compañero infractor para:
 - Recordarle la obligatoriedad de la Ley 2191 de 2022 y esta política.
 - Implementar acciones preventivas y correctivas (ej. capacitación específica, ajustes en la programación de tareas).
4. **Acoso Laboral:** Si la vulneración del derecho a la desconexión es **reiterada y persistente**, y encaja dentro de los supuestos de la Ley 1010 de 2006, la queja será escalada al **Comité de Convivencia Laboral** para su trámite como posible conducta de acoso laboral.


DIEGO LEÓN HOYOS ÁLZATE
 Gerente General.

Elaborado por Asesora Externa
 SG -SST (Ana Daniela Guzmán
 Zapata) Licencia 5475
 26/07/2023