



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, “*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral*”, y demás normas concordantes, la **COMPañÍA DE JESÚS** adopta la presente POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL aplicable en todas sus sedes a nivel nacional.

I. ALCANCE

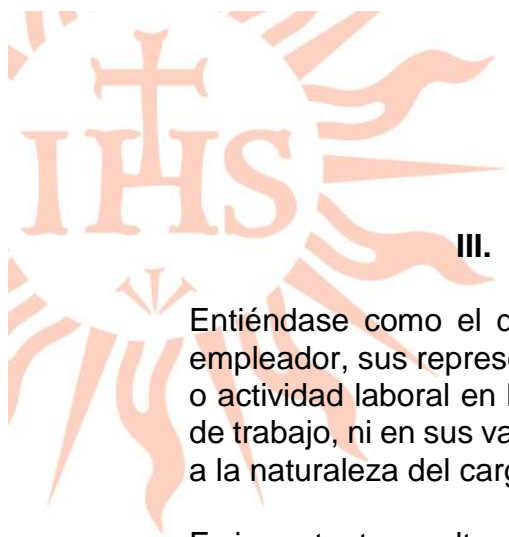
La presente Política está dirigida a todos los trabajadores de la **COMPañÍA DE JESÚS**, quienes deberán dar cumplimiento a la misma, siempre teniendo en consideración la naturaleza y características del cargo que desempeñan, así como su nivel de responsabilidad y jerarquía frente a otros trabajadores de la institución.

Lo anterior, con el fin de cumplir de manera individual y promover el cumplimiento colectivo de los parámetros de desconexión laboral por parte de los trabajadores, jesuitas y estudiantes en práctica.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Con el fin de dar cumplimiento a las normas sobre desconexión laboral, el empleador y sus trabajadores estarán orientados por:

- El respeto por los parámetros constitucionales sobre la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo.
- El cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales (en particular el riesgo psicosocial) y, en general, del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por el empleador.
- La observancia de las normas legales sobre la jornada laboral, los tiempos de descanso y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral.
- El cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo del empleador y en los contratos individuales de trabajo.



III. DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL

Entiéndase como el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto con el empleador, sus representantes y sus pares, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o demás tiempos de descanso, atendiendo en todo caso a la naturaleza del cargo contratado.

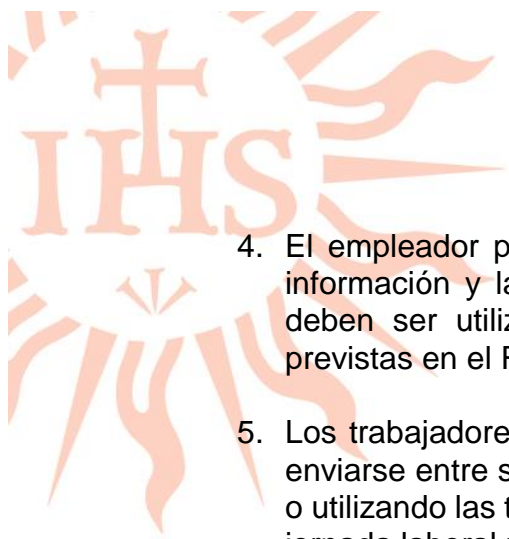
Es importante resaltar que este derecho a la desconexión deberá respetarse en todos los ejes y sentidos de las relaciones laborales, es decir: a) De manera horizontal, (entre pares o compañeros del mismo equipo o rango), b) De manera vertical descendente, (entre los jefes hacia sus equipos de trabajo) y c) De manera vertical ascendente, (entre los equipos de trabajo hacia sus jefes).

Se trata de un derecho que admite excepciones razonables en relación con: los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y/o manejo; los trabajadores que, por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente; las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en las que se requiera cumplir deberes extras de colaboración con el empleador o cuando de manera justificada sea necesaria la actividad laboral para garantizar la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que se presenten en la operación del empleador.

IV. EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

El empleador garantizará y promoverá el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores mediante la implementación de las siguientes prácticas a acoger por parte de todos ellos:

1. El empleador, sus representantes y todo trabajador que ejerza facultades de dirección o que tenga áreas, dependencias u otros trabajadores a su cargo, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos laborales por fuera de la jornada laboral, salvo que se trate de una de las circunstancias de excepción previstas para ello en la normatividad aplicable y en esta política.
2. El empleador programará las actividades laborales, y el trabajador las deberá ejecutar, de forma organizada y dentro de la jornada laboral que corresponda a cada cargo, sin perjuicio de aquellos eventos en que, conforme a la ley y al Reglamento de Trabajo, se adelanten actividades laborales en horarios suplementarios o dominicales.
3. En consecuencia de lo anterior, los trabajadores se abstendrán de realizar actividades laborales por fuera de su jornada laboral, salvo que medie autorización escrita para ello, por parte del empleador o sus representantes.



4. El empleador promoverá el uso razonable y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones como herramienta de trabajo, las cuales no deben ser utilizadas como mecanismo para extender las jornadas laborales previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.
5. Los trabajadores de la **COMPAÑÍA DE JESÚS**, en lo posible se abstendrán de enviarse entre sí mensajes o información por medios de comunicación tradicional o utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones por fuera de la jornada laboral propia y la del receptor del mensaje.
6. En caso de que un trabajador remita un mensaje, instrucción, comunicación o requerimiento por fuera de la jornada laboral a otro u otros trabajadores, el receptor de la comunicación solo deberá dar respuesta dentro de su propia jornada laboral, salvo que se trate de uno de los casos de excepción previstos en la normatividad aplicable y en esta política.

V. MECANISMO DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

El trabajador que advierta un incumplimiento injustificado de las disposiciones contenidas en esta política podrá informarlo por escrito y de manera sustentada a la persona que desempeñe el cargo de Director o Coordinador de Gestión Humana.

Una vez recibida la información, la persona que desempeñe el cargo de Director o Coordinador de Gestión Humana procederá con su verificación y, en caso de encontrarlo pertinente, dentro de un tiempo razonable sugerirá a la dirección de la empresa o a los trabajadores involucrados las medidas de ajuste que en su criterio se deban adoptar para dar cumplimiento a los parámetros de la presente política.

La presente política se publica en la ciudad de Bogotá D.C., a los 24 días del mes de marzo de 2022.



José Leonardo Rincón Contreras S.J.
Administrador Provincial
Apoderado General
COMPAÑÍA DE JESÚS



HISTORIAL CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN

Elaborado por: Yesica Valbuena Profesional de Bienestar, seguridad y salud en el trabajo.	Revisado por: Red de Homólogos de Gestión Humana Aprobado por: Andrés Monsalve Director de Gestión Humana	Fecha de creación 24/03/2022	Versión 001
--	---	---------------------------------	----------------