

POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

GERS comprometida con el bienestar de sus trabajadores, sin importar el tipo de contrato y con el fin de regular y promover su desconexión laboral y cumpliendo con la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, que tiene como objetivo garantizar el goce efectivo del tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y / o vacaciones para consolidar la vida personal, familiar y laboral.

La Alta Dirección, se compromete con sus trabajadores en abstenerse con la formulación de órdenes y requerimientos directos y / o por redes sociales internas de la Empresa, de WhatsApp, de llamadas o correos fuera de la jornada laboral, salvo los convenidos en el contrato laboral y de acuerdo con las necesidades y / o prioridades de la Empresa, se tendrá en cuenta las excepciones detalladas en el Artículo 6 de la Ley 2191 del 6 de enero del 2022 y que están plasmadas en el Reglamento Interno de Trabajo, que son:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera 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 de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Para garantizar su cumplimiento y como medida de control, se podrá reportar cualquier anomalía con el cumplimiento a esta Política, por medio del formato RG-057-01 "Quejas por Acoso Laboral o presentar sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral", no se requerirá documentar el nombre del reclamante, se podrá hacer en forma anónima y para su cumplimiento se realizara únicamente por medio del procedimiento establecido en el Numeral 5.3.1.1 del Reglamento de Convivencia Laboral.,

Para la solución del conflicto se realizará reunión del Comité de Convivencia Laboral, donde se verificará la falta y se determinarán las acciones, informando a la Gerencia quienes, en conjunto, realizarán los seguimientos a los acuerdos alcanzados y la cesación de las conductas a quienes aplique.



LUIS FREYDER POSSO

Gerente



GLORIA M. VALLEJO

Jefe Gestión Integral

Revisión 1 Abril 8 de 2022