

PO-09

Política de Desconexión Laboral

Ley 2191, enero 06 de 2022



ManpowerGroup®



PO-09. Política de Desconexión Laboral.

En ManpowerGroup respetamos el derecho de nuestros empleados(as) a la conciliación entre su vida laboral, personal y familiar. Por ello, promovemos acciones para garantizar que, fuera de su jornada laboral, en vacaciones o durante sus descansos, no sean contactados por ningún medio o herramienta, ya sea tecnológica o no, para asuntos relacionados con su actividad laboral.

El derecho a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada de trabajo y su aplicación dependerá de la naturaleza del cargo y de las excepciones establecidas en la Ley 2191 de 2022.

Para garantizar la efectividad de esta política, la empresa se compromete a:

- Asegurar el liderazgo activo de la alta dirección en la promoción y cumplimiento de esta política.
- Asignar recursos adecuados para la implementación y sostenibilidad de iniciativas relacionadas.
- Desarrollar programas de formación y sensibilización para empleados(as) y líderes sobre la importancia de la desconexión laboral y el uso saludable de las TIC.
- Fomentar el uso responsable de la tecnología, entendiendo que su abuso puede generar impactos negativos en la salud mental, como agotamiento, insomnio, irritabilidad y dificultades para equilibrar la vida personal y laboral.
- Promover un entorno de trabajo saludable, mediante la consulta y participación de los empleados(as) y demás partes interesadas en la mejora continua de esta política.

Mecanismos de Denuncia

Si un empleado(a) considera que su derecho a la desconexión laboral ha sido vulnerado, podrá presentar su queja, de manera personal o anónima, al Comité de Convivencia Laboral a través del correo electrónico: participacion@manpower.com.co. Se seguirá el procedimiento establecido en el Código de Ética y en los protocolos para la prevención y atención de conductas de acoso laboral y otras prácticas indebidas.

Excepciones a la Desconexión Laboral

De acuerdo con la Ley 2191 de 2022, este derecho no aplica en los siguientes casos:

- **Cargos con disponibilidad permanente**, cuya naturaleza exige atención continua fuera del horario laboral.
- **Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito**, en las que sea necesario realizar actividades extraordinarias para garantizar la continuidad del servicio, atender emergencias operativas o resolver situaciones críticas que no puedan ser postergadas, siempre y cuando no exista otra alternativa viable.


Javier Echeverri
Country Manager

Control de Cambios

Versión	Descripción del cambio	Fecha
2	Retiro de los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo como excepción de la política.	Septiembre 30 de 2023
3	Se ajusta estructura y coherencia al texto.	Enero 31 de 2025

Versión 3
Enero 31 de 2025



ManpowerGroup®