

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Fecha De Emisión: 01/10/2024
---	--	--

JUSTIFICACIÓN

La tecnología ha impactado distintas esferas de la sociedad, y dentro de ellas al trabajo. Dos de sus expresiones, la inmediatez y la virtualidad han originado que se aumenten los ritmos en los que se desarrollan las actividades humanas en general y particularmente el empleo. Si bien esto ha tenido efectos positivos en la manera de interrelacionarse y de llevar a cabo con mayor eficacia algunas tareas, ha generado múltiples riesgos frente a derechos fundamentales en el trabajo, como la intimidad, la salud física y mental, y la posibilidad de descansar y de tener tiempo libre.

Es así que, en la actual sociedad laboral, el número de horas trabajadas, su organización, productividad para la empresa y la disponibilidad del trabajador, deben ser conciliadas, de manera tal que no se disminuya la calidad del trabajo ni la vida privada del empleado.

DISTRIBUCIONES HICAR S.A.S., consciente de la importancia de conciliar el horario laboral con el descanso, y que con ello se protege la salud física, mental y el bienestar de los trabajadores, ha decidido implementar y poner en conocimiento de sus trabajadores esta Política de Desconexión Laboral, respetando así, la vida privada de sus colaboradores.

En Colombia, ha sido regulado el derecho a la Desconexión Laboral, a través de la Ley 2191 de 2022, que crea, regula y promueve este derecho, en las diversas modalidades de contratación vigentes, para la empresa privada, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVOS

Esta política tiene como objetivo principal regular lo que se debe entender como Desconexión Laboral, dentro del contexto empresarial de DISTRIBUCIONES HICAR S.A.S., sus excepciones, principios, definiciones y la garantía de defensa de este derecho.

Al margen de lo anterior, dentro de esta política se establecen lineamientos que deben ser cumplidos por el empleador y los empleados, para asegurar la desconexión laboral de los trabajadores.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral puede, en ciertos casos, constituir una conducta de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006, siempre que sea persistente y demostrable.

Con la firme intención de formalizar la Desconexión Laboral, esta política definirá, establecerá y divulgará los lineamientos para aplicar la desconexión, dándolos a conocer a todos los trabajadores.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Fecha De Emisión: 01/10/2024
---	--	--

PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Para el buen funcionamiento de esta política, se tendrán en cuenta los siguientes principios y definiciones:

- **Acoso Laboral:** toda conducta que sea persistente y demostrable y cumpla la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, siempre que cumpla los criterios definidos en la ley 1010 de 2006.
- **Cargos de dirección, confianza y manejo:** son aquellos que ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central. (Sentencia
- **Descanso:** Es un derecho humano laboral, que implica disponer de un espacio autónomo, libre de interferencias, en el que las personas deciden qué hacer o no, con el tiempo de su vida fuera de la actividad laboral. Esta consideración además es immanente al propio concepto de dignidad humana, de vivir bien y como se quiere.
- **Desconexión Laboral:** Es un derecho humano laboral que concreta el descanso y el tiempo libre e implica que la persona no pueda ser contactada por ningún medio o herramienta física o digital luego de cumplir razonablemente las actividades que le fueron confiadas.
- **Disponibilidad:** Posibilidad de que, luego de terminar la jornada habitual la persona pueda o no ser requerida para completar alguna tarea necesaria para el empleado.
- **Fuerza mayor o caso fortuito:** Se llama ‘fuerza mayor’ o ‘caso fortuito’ el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. Artículo 64 del Código Civil.
- **Jornada Laboral:** Hace referencia a la prestación efectiva del servicio contratado, en el tiempo estipulado para el efecto.
- **Trabajo:** Es un derecho humano que permite a las personas resolver sus necesidades y contribuir a la realización de sus proyectos de vida. Una actividad libre, lícita que se realiza, en ejercicio del libre desarrollo de la personalidad, y que contribuye a la dignificación personal y al progreso social.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Fecha De Emisión: 01/10/2024
--	--	--

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, o en sus vacaciones y descansos.

Para garantizar la efectividad del Derecho a la Desconexión Laboral, se permite al trabajador, apagar el celular corporativo y no revisar el correo electrónico corporativo, cuando finalice la jornada laboral o se encuentre disfrutando sus vacaciones.

Se atenderán los siguientes compromisos, para hacer efectiva esta política:

- 1) Se promueve en todas las áreas la planificación de reuniones dentro del horario laboral, como norma general.
- 2) Como norma general el inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada establecida para cada uno de los participantes y la finalización de las mismas no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo.
- 3) Se velará por que todas las áreas citen con suficiente antelación las convocatorias de inducción, capacitación, entrenamiento, formación, reuniones, videoconferencias o presentaciones; incluyendo la hora de inicio y finalización y la agenda o temáticas que se tratarán.
- 4) DISTRIBUCIONES HICAR S.A.S. revisará de forma periódica esta Política, o cuando los lineamientos legales lo estipulen, con el fin de actualizar los lineamientos y, hacer las modificaciones a que haya lugar.
- 5) La empresa, incluirá observaciones o recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral, COPASST, Asesores Legales, Recursos Humanos y las que se reciban de los trabajadores.

EXCEPCIONES

No son sujetos a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y esta política los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, sin que implique afectar el contenido mínimo de su derecho fundamental al descanso;
- b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Fecha De Emisión: 01/10/2024
---	--	--

- c) Cuando se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa;
- d) Cuando sea necesaria la comunicación con los trabajadores, para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

El derecho al descanso podrá ser interrumpido, y en tal sentido, se podrá contactar a los trabajadores, luego de finalizada su jornada laboral, en los siguientes eventos:

1. Para la atención de situaciones o eventos que sean originados en factores ambientales o climáticos, inundaciones, deslizamientos, tormentas o similares; de orden público, de perturbación o invasión, que se presenten o sean susceptibles de presentarse en la sede de la empresa.
2. Para la atención de incidentes de seguridad, atracos, robos y similares a la sede de la empresa.
3. Para dar respuesta a requerimientos de entes de control, en los cuales se conceda un término de respuesta inferior a dos días calendario, y se requiera el conocimiento específico y pruebas en poder del trabajador, a fin de mitigar riesgo de sanciones o perjuicios para la empresa.
4. Cuando se requiera información confidencial o de suma urgencia que esté bajo custodia o responsabilidad exclusiva del trabajador.
5. Cuando se presenten acciones de tutela e incidentes de desacato que sean notificadas el mismo día y se conceda un término de respuesta inferior a dos días calendario, y se requiera el conocimiento específico y pruebas en poder del trabajador, a fin de mitigar riesgo de sanciones o perjuicios para la empresa.
6. Para garantizar la atención de servicios o eventos, que presenten contingencia en volúmenes de capacidad y que se presenten en forma imprevista.
7. Para solucionar fallas, caídas, errores o incidentes en sistemas de información, canales, datos, activos digitales, aplicativos, plataformas, redes de internet que impacten o no permitan dar continuidad a las operaciones o servicios.
8. Para atender emergencias asociadas a equipos propiedad de la empresa y que deban ser solucionados de manera inmediata.
9. Para atender capacitaciones dictadas por personal especializado que requiera la presencia de todo el personal de la empresa.

PROCEDIMIENTO PARA LA INTERPOSICIÓN DE QUEJAS POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL

Debido a los objetivos perseguidos a través de esta política, tales como, pero sin limitarse a, dar claridad sobre el manejo y procedimiento a seguir ante las diferentes situaciones que se enmarcan

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Fecha De Emisión: 01/10/2024
---	--	--

en el contexto de la desconexión laboral, las implicaciones para el trabajador del derecho a no responder llamadas, contestar mensajes, atender correos electrónicos u otras actividades fuera del horario laboral, la contribución al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, y la productividad de la empresa desarrollando con eficiencia las funciones en las jornadas de trabajo pactada, se dispone de mecanismos para la interposición de quejas.

Por lo anterior, si un trabajador, considera que se ha incumplido total o parcialmente, lo dispuesto en esta política, podrá presentar la queja correspondiente, junto con las pruebas que lo acrediten, y se seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) La queja se podrá interponer directamente o de manera anónima, ante el Comité de Convivencia Laboral, aportando las pruebas que considere pertinentes.
- 2) El Comité de Convivencia Laboral, se reunirá, máximo dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la interposición de la queja, y dejará constancia de la misma.
- 3) Si las pruebas, a juicio del comité de convivencia, no acreditan la existencia de desconocimiento del derecho a la desconexión laboral, debidamente fundada, según la política y las leyes vigentes, se archivará el procedimiento y se notificará al quejoso. Cuando se trate de una queja anónima, la respuesta se dará a la dirección informada por el quejoso.
- 4) En caso que un miembro del Comité de Convivencia Laboral, haya interpuesto la queja o la queja se dirija contra éste, actuará el suplente y en caso que no haya suplente, el Comité designará un trabajador de cualquier área de la empresa, para que lo represente en la verificación de pruebas y conciliación.
- 5) Cuando de los hechos y pruebas se desprenda una probable existencia de vulneración al derecho a la desconexión laboral, se citará a las partes a una conciliación, a más tardar dentro de los cinco (05) días siguientes a la reunión inicial del Comité de Convivencia, que evalúo la falta.
- 6) En la fecha y hora señaladas para la conciliación, las partes tendrán entera libertad de exponer sus puntos de vista y posteriormente se levantará un acta de conciliación, donde el quejoso y la persona responsable de haber incumplido con la Política de Desconexión Laboral, se comprometa a la no repetición del acto que dio lugar al incumplimiento.
- 7) En caso que en la diligencia de conciliación, se evidencie que no hubo vulneración a la Política de Desconexión Laboral, al no configurarse o por tratarse de una de las excepciones a la misma, se dejará una constancia de archivo de investigación por hechos de desconexión laboral.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Fecha De Emisión: 01/10/2024
---	--	--

- 8) No obstante lo anterior, el trabajador podrá interponer queja directamente ante el Inspector de Trabajo, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 2191 de 2022.

FUENTES NORMATIVAS

Para la elaboración de esta política, se tuvieron en cuenta la Ley 2191 de 2022, Ley 1010 de 2006 y Sentencia C-331 de 2023.

DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se publicará en la página web corporativa. Las modificaciones que se realicen a la misma, se comunicaran a través del medio que se considere más idóneo para lograr dicho objetivo.

VIGENCIA

Una vez sea socializada esta política de desconexión Laboral, entrará en vigencia y a sus disposiciones quedan sometidos todos los trabajadores de DISTRIBUCIONES HICAR S.A.S.

ALIRIA BÁEZ SALAZAR
GERENTE