

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

Para **SACS CONSULTORES S.A.S.** el bienestar de los colaboradores es una prioridad; por eso propendemos por la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, respetando los horarios laborales de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

En concordancia con lo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2191 de 2022, **SACS CONSULTORES S.A.S.** adopta la presente política de desconexión laboral aplicable a todos sus colaboradores.

II. OBJETIVO

Establecer la forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho de los colaboradores a la desconexión laboral, los lineamientos para el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), el procedimiento con los mecanismos y medios para que los colaboradores puedan presentar quejas ante la presunta vulneración del derecho a la desconexión y el procedimiento interno para el trámite de las quejas, así como los mecanismos de solución de conflictos y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados, en los términos del artículo 5 de la Ley 2191 de 2022.

III. ALCANCE

La presente política es de obligatorio cumplimiento y de observancia general para todos los colaboradores y representantes de **SACS CONSULTORES S.A.S.**

IV. DEFINICIONES

Para efectos de esta política, cuando se use alguno de los siguientes términos, deberá entenderse por ellos las definiciones que a continuación se señalan:

- a) **Desconexión laboral:** Derecho que tienen todos los colaboradores a no tener contacto, 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 máxima legal) ni en sus vacaciones, licencias, permisos o descansos.
- b) **Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC):** Conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes.
- c) **El Empleador o la Empresa:** SACS CONSULTORES S.A.S.
- d) **Colaborador:** Persona natural que tenga un contrato de trabajo vigente con **SACS CONSULTORES S.A.S.**

V. CRITERIOS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL

- **Espacios de desconexión:** Los colaboradores de la Empresa gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalice la jornada laboral. Así mismo, la Empresa garantizará que el colaborador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

En consecuencia, y salvo las excepciones consignadas en el numeral VII de la presente política, si eventualmente por razones de diferencia horaria u otras causas excepcionales, se remitiera a los colaboradores comunicaciones o requerimientos durante los periodos de desconexión laboral, estos no están obligados a atender o a hacer revisión de los mismos, sino hasta el inicio de la jornada laboral siguiente.

- Los colaboradores tendrán derecho a disfrutar anualmente por lo menos de 6 días hábiles continuos de vacaciones de los 15 días establecidos por ley, que será un tiempo de descanso remunerado el cual no podrá ser interrumpido por parte de **SACS CONSULTORES S.A.S.**, salvo que concurran circunstancias excepcionales, de fuerza mayor o caso fortuito que hagan necesaria dicha interrupción, caso en el que el colaborador estará en la obligación de dar respuesta al Empleador, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral. Es importante tener en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, en relación con los días que deberá tomar por vacaciones cada colaborador.
- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, los colaboradores tendrán derecho a reanudarlas, una vez sea atendida la contingencia o cuando lo estimen conveniente dentro de los dos meses siguientes, de común acuerdo con su líder inmediato.
- Si bien durante el periodo de vacaciones no se realizará bloqueo de usuarios a los aplicativos y dispositivos de la Compañía, es responsabilidad de cada colaborador respetar sus días de descanso y abstenerse de realizar conexiones que puedan afectarlo. De igual forma, los líderes deberán respetar este tiempo y no podrán solicitar al colaborador conexión durante su periodo de vacaciones, salvo las excepciones consignadas en el numeral VII de la presente política.
- Los colaboradores deberán coordinar las diferentes solicitudes y requerimientos previsibles para que puedan ser atendidas dentro de la jornada laboral o próxima a su finalización, y así evitar que pueda prolongarse la jornada e invadir el tiempo de descanso propio y de otros.
- Los colaboradores deberán agendar las reuniones de trabajo buscando que preferiblemente no se extiendan más allá de la jornada y horario laboral (ordinaria o máxima legal), para que no se vea afectado el tiempo de descanso, salvo las excepciones consignadas en el numeral VII de la presente política.
- Respetar la presente política de desconexión laboral, tanto los colaboradores que ejecutan sus labores de forma presencial como aquellos que lo hacen bajo las modalidades de teletrabajo o trabajo remoto y especialmente los líderes con personas a cargo, quienes serán un referente para sus equipos.
- Promover la presente política y la participación en las actividades que incentiven el balance de vida y el respeto por los horarios laborales.

VI. CONDICIONES GENERALES Y LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LAS TIC

- Salvo las excepciones consignadas en el numeral VII de esta política, la Empresa y sus representantes se abstendrán de exigir el cumplimiento de órdenes, suministro de información y en general de efectuar requerimientos a los colaboradores por fuera de su jornada laboral y durante los periodos de vacaciones, licencias, permisos o descansos, a través de los diferentes medios electrónicos utilizados para la comunicación (Correo electrónico, Teams, WhatsApp, Teléfono, etc.).

- Las reuniones, llamadas y acatamiento de ordenes o solicitudes de información deberán programarse para ser atendidas dentro de la jornada laboral.
- El derecho a la desconexión laboral se garantizará en relación con la totalidad de las herramientas de las tecnologías de la información y comunicaciones.
- Cada colaborador, velará por hacer uso adecuado de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, procurando no utilizarlas por fuera de la jornada laboral pactada, para sí mismo o haciendo solicitudes a terceros.

VII. EXCEPCIONES

No estarán sujetos a la desconexión laboral:

- a) Los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b) Los colaboradores que, por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, requieran cumplir con deberes extra de colaboración con la Compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Empresa.
- c) Los colaboradores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO POR INCONFORMIDADES

Los colaboradores de la Empresa que presenten inconformidades frente a su derecho a la desconexión laboral podrán presentar las respectivas quejas de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Cualquier queja relacionada con inconformidades frente al derecho a la desconexión laboral, deberá ser presentada ante el área de Talento Humano de la Empresa, a los correos electrónicos [líder.talentohumano@sacsconsultores.com](mailto:lider.talentohumano@sacsconsultores.com) y talentohumano1@sacsconsultores.com, dentro del mes siguiente a la ocurrencia de la(s) presunta(s) conducta(s).

En el evento en que la queja provenga de un colaborador del área de Talento Humano, la misma deberá ser presentada ante la Gerencia General, al correo electrónico mario.gamboa@sacsconsultores.com, dentro del mismo término arriba señalado.

- Las quejas podrán presentarse en nombre propio o de manera anónima, detallando aquellas conductas que presuntamente violan el derecho a la desconexión laboral, pudiendo aportar las pruebas que las acrediten.
- El área de Talento Humano o la Gerencia General según el caso, estudiarán la queja con base en los hechos narrados, así como en las pruebas aportadas y/o recaudadas, verificarán la situación y adoptarán oportunamente las medidas correctivas si hay lugar a ellas, garantizando en todo caso el debido proceso respecto de los colaboradores involucrados.
- En el evento de haberse adoptado medidas correctivas, que pueden incluir acuerdos con el o los colaboradores involucrados, el área Talento Humano o la Gerencia General según el caso, llevará a cabo un proceso de verificación para garantizar su efectivo cumplimiento y la cesación de la conducta que motivó la adopción de la medida.

IX. VIGENCIA

La presente política rige a partir del 14 de diciembre de 2022, fecha en la que se socializó la misma con todos los colaboradores de la Compañía a través de los grupos de comunicación de la compañía.

El presente documento rige a partir de su aprobación, comunicación y publicación.



ELKIN ALDAN MOLANO
Representante legal
SACS CONSULTORES S.A.S.

PES-DOC-048 V:01 14.12.2022