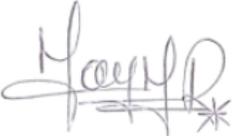




POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN N°	CAMBIO REALIZADO	FECHA DE EMISIÓN
1	Elaboración del documento	Abril de 2025

ELABORO	REVISO		APROBO
John Elkin Molina Palacios Auxiliar Gestión Documental	 Mailyn Muñoz Coordinador SIG	 María del Mar Bustamante Director Administrativo y Financiero	 Carlos Alberto Fernández C Gerente General

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 1
		Abril de 2025
		Página 2 de 7

CONTENIDO

1. ALCANCE
2. OBJETIVO
3. MARCO LEGAL
4. DEFINICIONES
5. ACTIVIDADES Y/O PROCEDIMIENTOS
6. TABLA RELACIÓN DE ANEXOS
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA
8. LISTA DE DISTRIBUCIÓN

1. ALCANCE

Esta política aplica a todos los colaboradores de Satarem Colombia SAS, sin distinción de cargo, modalidad de trabajo o tipo de contrato. Incluye a:

- **Empleados con contrato laboral:** Tanto a término fijo como indefinido, sin importar su nivel jerárquico.
- **Colaboradores con modalidades de trabajo presencial, remoto o híbrido:** La desconexión laboral aplica independientemente del lugar desde donde se desempeñen las funciones.
- **Contratistas y terceros que presten servicios regulares a la empresa:** Aunque su relación no sea de carácter laboral directo, deberán respetar los lineamientos establecidos en esta política.
- **Jefes y supervisores:** Son responsables de velar por el cumplimiento de la política y promover una cultura de respeto hacia el tiempo libre de los colaboradores.

2. OBJETIVO

El propósito de esta política es garantizar el derecho de todos los empleados de Satarem Colombia SAS a la desconexión laboral, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y equilibrado. A través de esta política, se busca: Prevenir el agotamiento y estrés laboral generados por la carga de trabajo fuera del horario establecido. Mejorar la productividad y eficiencia de los colaboradores dentro de la jornada laboral. Fomentar un equilibrio entre la vida personal y laboral, favoreciendo el bienestar y la salud mental. Cumplir con la normativa vigente en Colombia respecto al derecho a la desconexión laboral. Establecer mecanismos de control y seguimiento que aseguren la aplicación efectiva de la política en todos los niveles de la organización.

3. MARCO LEGAL

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 1
		Abril de 2025
		Página 3 de 7

Esta política se fundamenta en la normativa vigente en Colombia, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales y la protección del bienestar de los trabajadores. Las principales normas aplicables incluyen:

- **Ley 2191 de 2022:** Regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia, estableciendo límites a las comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo y protegiendo el tiempo de descanso de los empleados.
- **Código Sustantivo del Trabajo:** Especifica los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, incluyendo lo relacionado con jornada laboral, descansos y permisos.
- **Ley 1010 de 2006:** Regula la prevención del acoso laboral y promueve un entorno de trabajo digno y respetuoso.
- **Ley 1581 de 2012:** Protege los datos personales de los empleados y regula el uso de la información en entornos laborales, asegurando que las comunicaciones se realicen dentro de un marco de privacidad y legalidad.
- **Decretos reglamentarios y circulares del Ministerio del Trabajo:** Complementan las leyes mencionadas y establecen directrices específicas para la correcta implementación del derecho a la desconexión laboral en el país.

4. DEFINICIONES

La política de desconexión laboral de Satarem Colombia SAS se basa en los siguientes principios fundamentales:

Respeto al tiempo libre: La empresa y sus empleados deben garantizar que las actividades laborales se desarrollen dentro del horario establecido, respetando los periodos de descanso y ocio de cada trabajador.

Equilibrio entre la vida laboral y personal: Se promoverán estrategias y herramientas que permitan a los trabajadores desarrollar su labor de manera eficiente dentro de la jornada laboral, reduciendo la necesidad de atender actividades fuera de ese tiempo.

Excepciones justificadas y reguladas: Solo en circunstancias excepcionales y justificadas se podrá requerir la atención de empleados fuera del horario laboral. Estos casos deben ser previamente autorizados por la dirección de la empresa y ajustarse a la normativa vigente.

Uso responsable de la tecnología: Se regulará el uso de dispositivos electrónicos y canales de comunicación empresarial para evitar interrupciones innecesarias en el tiempo de descanso de los colaboradores.

Promoción del bienestar organizacional: La empresa desarrollará programas y estrategias que fortalezcan la salud mental, el bienestar emocional y la calidad de vida de sus trabajadores.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 1
		Abril de 2025
		Página 4 de 7

5. ACTIVIDADES Y/O PROCEDIMIENTOS

5.1. INTRODUCCIÓN

Satarem Colombia SAS reconoce la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal de sus colaboradores, garantizando su bienestar y promoviendo un ambiente de trabajo saludable. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, que regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia, esta política establece los lineamientos que aseguran el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los trabajadores, evitando cualquier contacto o requerimiento fuera del horario laboral, salvo en casos excepcionales.

Esta política es de aplicación obligatoria para todos los empleados y directivos de Satarem Colombia SAS, así como para cualquier persona que mantenga una relación contractual con la empresa que implique cumplimiento de horarios laborales.

5.2. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Satarem Colombia SAS, como parte de su compromiso con la desconexión laboral, asume las siguientes responsabilidades:

- a) **Garantizar el respeto al derecho de desconexión:** La empresa implementará medidas que impidan el contacto fuera del horario laboral, excepto en situaciones excepcionales y justificadas.
- b) **Capacitar y sensibilizar:** Se realizarán programas de formación para que los empleados y directivos comprendan la importancia de la desconexión laboral y su impacto en la productividad y bienestar.
- c) **Ajustar herramientas tecnológicas:** Se establecerán protocolos para evitar notificaciones, correos electrónicos y llamadas fuera del horario de trabajo, promoviendo el uso responsable de la tecnología.
- d) **Definir excepciones claras:** Se identificarán y documentarán los casos en los que sea necesario contactar a los empleados fuera de su horario laboral, asegurando que sean excepcionales y respetando las compensaciones adecuadas.
- e) **Monitorear el cumplimiento:** Se implementarán mecanismos de supervisión y evaluación para garantizar la correcta aplicación de la política.

5.3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

Todos los colaboradores de Satarem Colombia SAS deben cumplir con las siguientes disposiciones:

- a) **Respetar su tiempo de desconexión:** No responder ni generar comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo, salvo en los casos de excepción previamente definidos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 1
		Abril de 2025
		Página 5 de 7

- b) **Optimizar el tiempo laboral:** Gestionar eficientemente sus actividades dentro de la jornada laboral, evitando la acumulación de tareas pendientes que generen trabajo fuera del horario establecido.
- c) **Respetar la desconexión de sus compañeros:** Abstenerse de enviar mensajes, correos electrónicos o realizar llamadas fuera del horario laboral a otros colaboradores.
- d) **Reportar incumplimientos:** Informar a sus supervisores o al área de gestión humana cualquier situación que vulnere el derecho a la desconexión laboral.

5.4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para garantizar la correcta aplicación de esta política, Satarem Colombia SAS implementará los siguientes mecanismos de seguimiento y control:

1. **Canales de denuncia y comunicación:** Se establecerán medios confidenciales y accesibles para que los empleados puedan reportar posibles incumplimientos de la política de desconexión laboral.
2. **Evaluaciones periódicas:** Se realizarán encuestas y reuniones de retroalimentación para identificar posibles mejoras en la aplicación de la política.
3. **Supervisión por parte de líderes y el área de gestión humana:** Los jefes inmediatos y el área de talento humano velarán por el cumplimiento de la política, identificando y corrigiendo cualquier situación que la vulnere.
4. **Registro de excepciones:** En caso de que sea necesario contactar a un empleado fuera de su horario laboral, la empresa llevará un registro detallado de los casos excepcionales, justificando cada situación y asegurando la compensación adecuada.

5.5. MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL:

- a) La Empresa en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los trabajadores, así:
- b) Se encuentran facultados para presentar quejas, por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral todos los trabajadores de la Cámara de Comercio de La Guajira, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- c) La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la entidad, esto es, a través de correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp. En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.
- d) La queja deberá presentarse ante el área de Talento Humano de la entidad, a través de los medios de presentación determinados (correo, mensaje de texto o WhatsApp), los cuales deberán corresponder al designado por el área encargada de la recepción de dichas quejas, y deberán ser dados a conocer a todos los trabajadores.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 1
		Abril de 2025
		Página 6 de 7

Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

1. El encargado del área de Talento Humano, dentro de los cinco (7) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.
2. Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado del área de Talento Humano citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
3. Surtido el trámite anterior, el encargado de área de Talento Humano, emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera que corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa, por parte del trabajador.
4. En el evento en que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral – COCOLA - de la entidad, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
5. En el evento en que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.

Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral – COCOLA -. Las objeciones que presente el trabajador en contra de la decisión adoptada por el encargado del área de Talento Humano deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

5.6. EXCEPCIONES A LA NORMA:

Los siguientes empleados se exceptúan del cumplimiento de la política de desconexión laboral:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
3. Aquellos empleados que deban interactuar con otras instancias (proveedores o clientes), que por diferencia horaria requieran contactar o ser contactados fuera del horario laboral de Colombia.
4. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, 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.

5.7. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 1
		Abril de 2025
		Página 7 de 7

El incumplimiento de la política de desconexión laboral conllevará medidas disciplinarias conforme al reglamento interno de trabajo y la normatividad vigente. Dependiendo de la gravedad de la infracción, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

1. **Llamado de atención verbal o escrito:** Para infracciones leves, como el envío ocasional de correos fuera del horario laboral sin justificación.
2. **Capacitaciones obligatorias:** Se asignará formación adicional en gestión del tiempo y respeto a la desconexión laboral a quienes incumplan reiteradamente la política.
3. **Sanciones disciplinarias:** En casos de incumplimientos reiterados o graves, se podrán imponer suspensiones temporales, reducción de incentivos o, en situaciones extremas, terminación del contrato por justa causa, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.
4. **Acciones legales:** Si se evidencia que el incumplimiento afecta gravemente la salud mental y bienestar de un trabajador, la empresa podrá enfrentar sanciones impuestas por las autoridades competentes.

6. TABLA RELACIÓN DE ANEXOS

No Aplica

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 2191 de 2022
- Código sustantivo
- Decretos reglamentarios y circulares del Ministerio del Trabajo

6. LISTA DE DISTRIBUCIÓN

Todas las partes interesadas (proveedores, accionistas, clientes, empleados, comunidad, contratistas)