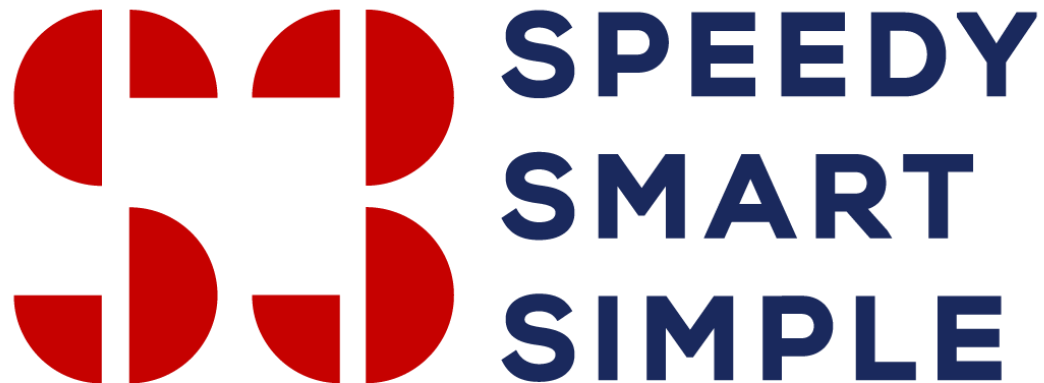


	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
	CS-CB-PO-003	Capital Social Compensación y Beneficios	04/09/2023 Versión 2



## POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Dolly Yineth Amaya	Erika Reyes Téllez	Claudia Alexandra Pardo
Líder de Capital Social	Directora de Seguridad de la Información, Planeación y Procesos	CEO

ESTE DOCUMENTO ES DE USO INTERNO Y EXCLUSIVO DE S3 SIMPLE SMART SPEEDY S.A.S, prohibida su reproducción por cualquier medio, sin autorización escrita por parte de Planeación y Procesos. La violación a esta disposición será sancionada.

	<b>POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>		
	CS-CB-PO-003	Capital Social Compensación y Beneficios	04/09/2023 Versión 2

## 1. OBJETIVO

Regular y promover la desconexión laboral de los colaboradores de S3 SIMPLE SMART SPEEDY, determinando así la importancia del descanso y el derecho a la desconexión fuera de la jornada laboral, señalando los parámetros para garantizar su aplicación y correcta protección.

## 2. ALCANCE

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con S3 SIMPLE SMART SPEEDY, incluyendo aquellos trabajadores que desarrollan el objeto de su contrato a través de la política CS-CB-PO-001 Flexibilidad de Entornos y Horarios Laborales, promovido por todos como equipo de trabajo, y principalmente por sus gerencias, direcciones, jefaturas, coordinadores y demás cargos de liderazgo que aseguren el respeto por el derecho a la desconexión.

## 3. MARCO NORMATIVO

La siguiente política se encuentra fundamentada en las siguientes normatividades aplicables: Ley 2191 de 2022: Artículo 4° y Artículo 5°.

## 4. RESPONSABLES

Es responsabilidad del Proceso de Capital Social promover el cumplimiento de la presente política, en aras que los colaboradores puedan disfrutar de su tiempo libre, tiempos de descanso, licencias y/o vacaciones.

## 5. DEFINICIONES

**Cargos de confianza:** Es aquel colaborador que por su cargo y por las funciones que cumple, tiene una gran responsabilidad dentro de la organización y por esta razón comprometen los intereses del empleador.

**Comité de Convivencia Laboral:** Es un grupo de personas elegidas por los colaboradores y empleador para contribuir a la protección de los trabajadores, para mejorar las condiciones laborales y salvaguardarlos contra los posibles riesgos psicosociales que pueda afectar su salud en las actividades laborales.

**Desconexión Laboral:** Es el derecho que tienen los trabajadores a no ser contactados por el empleador una vez finaliza su jornada laboral.

	<b>POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>		
	CS-CB-PO-003	Capital Social Compensación y Beneficios	04/09/2023 Versión 2

**Queja:** Malestar o descontento por un servicio no prestado, oportuna o eficazmente por una entidad. Manifestación de inconformidad sobre la conducta o acción irregular en la prestación de servicios.

**Vínculo Laboral:** Es aquella relación contractual entre una empresa, mediante la cual pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración

## 6. LINEAMIENTOS

### 6.1 Política desconexión laboral (Ley 2191 de 2.022)

Como parte de las obligaciones y compromisos que debe asumir el empleador con los trabajadores y, acorde con la Ley 2191 del 2.022 mediante la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores, la sociedad **S3 SIMPLE SMART SPEEDY S.A.S.**, procede a ilustrar los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación. La presente política, deberá cumplir con las siguientes directrices:

- a. Indicará la forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Establecerá el procedimiento que determine los mecanismos y medios, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

### 6.2 Garantía de la desconexión laboral para trabajadores sin importar tipo de vínculo laboral.

- 6.2.1 La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del período de licencia, vacaciones, permisos, etc.

	<b>POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>		
	CS-CB-PO-003	Capital Social Compensación y Beneficios	04/09/2023 Versión 2

6.2.2 Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.

6.2.3 La desconexión laboral además se entiende aplicable en escenarios de incapacidad médica certificada del colaborador.

6.2.4 Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho **URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO**, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la organización no se vea afectado.

## 7. MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

La Organización 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 de descanso de los colaboradores, así:

7.1 **Quiénes se encuentran facultados para presentar quejas, por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral:** Todos los trabajadores de la Organización, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.

## 8. ACCIONES PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

a. Acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas de S3, así como el derecho de desconexión laboral promoviendo la normatividad y adoptado a su propósito y compromiso como organización familiarmente responsable.



## POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

CS-CB-PO-003

Capital Social  
Compensación y Beneficios

04/09/2023  
Versión 2

Pág. 5 de 7

- b. Acciones a través de actividades comunicativas sobre el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores tras la finalización de su jornada laboral, socializando la política presente, como mecanismo para que los trabajadores la conozcan, la apropien y se cumpla, efectuando actividades como: comunicados generales al interior de la organización, para que todo colaborador conozca la política de desconexión cargada en su página web, capacitaciones a los líderes de proceso sobre esta política de desconexión, entre otros.
- c. Socialización en inducción para los líderes del proceso y demás colaboradores contratados, para dar a conocer el derecho a la desconexión laboral desde su ingreso.

**8.1 cómo se debe presentar la queja:** La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación. En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

**8.2 Ante quién se debe presentar la queja:** La queja deberá presentarse ante el proceso de Capital Social, de forma verbal o escrita.

### 9. TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ

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

- a. El encargado del proceso de Capital Social dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.
- b. Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado de Capital Social citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
- c. Surtido el trámite anterior, el encargado de Capital Social, emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, 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.

	<b>POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>		
	CS-CB-PO-003	Capital Social Compensación y Beneficios	04/09/2023 Versión 2

- d. En el evento, 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 de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2.006.
- e. En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá utilizar cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.
- f. Cuando el colaborador 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.
- g. Las objeciones que presente el colaborador, en contra de la decisión adoptada por el encargado de Capital Social, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
- h. El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

## 10. EXCEPCIONES

- 10.1 Aquellos trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.

	<b>POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>		
	CS-CB-PO-003	Capital Social Compensación y Beneficios	04/09/2023 Versión 2

**10.2** De acuerdo con las actividades desarrolladas por S3 Simple Smart Speedy S.A.S. se excepcionará de esta política aquellos trabajadores que de conformidad con sus funciones deben atender casos de fuerza mayor o caso fortuito, en la que el empleador tenga como única vía responder al llamado.

**Anotación Especial:** Las prerrogativas que no se encuentren estipuladas dentro de la Ley 2191 de 2022, deberán atenderse conforme al reglamento interno de trabajo y al manual de atención al usuario, como quiera que, existen dentro del reglamento interno de trabajo lineamientos específicos en materia de acoso laboral (Ley 1010 de 2006), como también el proceso disciplinario laboral en relación con el incumplimiento por parte del colaborador de las obligaciones a su cargo.

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Sección modificada	Motivo de la modificación	Fecha de Modificación	Cargo de quien modifica
1	Todo el documento	Creación del documento	28/09/2022	Profesional II Sistema Integrado de Gestión
2	Encabezado	Se actualiza logo corporativo	04/09/2023	Líder Planeación y Procesos