

	Combustibles de Colombia S.A. Políticas	Código GH-PDL-P01
		Versión: 01
	Desconexión Laboral	Fecha: 1 – Julio 2022
		Página 1 de 6

Política Desconexión Laboral

COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A. empresa dedicada a la comercialización minorista e industrial de combustibles líquidos, a través de la presente política, se compromete a promover entre sus empleados la desconexión laboral propendiendo por no contactar al trabajador por parte de ningún miembro de la empresa a través de cualquier medio o herramienta tecnológica o no, en horas de descanso, vacaciones, licencias, permisos e incapacidades, para asuntos relacionados con su actividad laboral, garantizando el efectivo disfrute de los mismos y propiciando un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en los términos establecidos en la legislación colombiana, dignificando de esta forma las condiciones laborales de los colaboradores la generación de mecanismos eficaces que contribuyan a la prevención de posibles conductas de acoso laboral que puedan conllevar a la detrimento de la salud de las trabajadoras.

AMBITO DE APLICACIÓN:

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado con contrato laboral y de aprendizaje con **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A.**

NORMATIVIDAD

Esta política se fundamenta en la siguiente normatividad legal vigente y aplicable:

LEY 2191 DE 2022: La cual aplica de manera total y se extraen los siguientes artículos para su referencia:

ARTÍCULO 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

ARTÍCULO 5°. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, (...)

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:

ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

FORMA PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL:

A partir de la finalización del horario laboral no será interrumpido el tiempo libre de los colaboradores para responder, leer, o tramitar cualquier tipo de comunicación o solicitud que le sea remitida mediante correo electrónico, llamada telefónica, WhatsApp o algún otro medio tecnológico; Así mismo los colaboradores tendrán

	Combustibles de Colombia S.A. Políticas	Código GH-PDL-P01
		Versión: 01
	Desconexión Laboral	Fecha: 1 – Julio 2022
		Página 2 de 6

el derecho a no atender dichos requerimientos, salvo que sea una situación de fuerza mayor o caso fortuito mediante el cual se vea comprometida la operación, seguridad y/o el correcto funcionamiento de la empresa así como la prestación del servicio por parte **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A.** a sus clientes, y sea necesario ponerse en contacto con el personal a cargo.

1. Lineamientos frente al Uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones:

Con la finalidad de garantizar el derecho a la desconexión laboral en **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A.**, se reglamenta que los diferentes mensajes instantáneos, correos, solicitudes y requerimientos que le sean enviados a los trabajadores se remitirán únicamente durante la jornada de trabajo. Adicionalmente aquellas solicitudes enviadas fuera de este rango serán tramitadas a partir del inicio del siguiente día hábil y dejando un mensaje pre definido por la empresa en los correos corporativos y/o mensajería instantánea.

Para casos de vacaciones, licencias, permisos o cualquier otro periodo de tiempo de descanso, será obligación del trabajador dejar sus actividades al día y entregar un informe con las labores que se encuentran pendientes por tramitar, así como a programar automáticamente una respuesta desde su correo electrónico corporativo con un mensaje que alerte al remitente no encontrarse laboralmente disponible, el mensaje debe informar las fechas de regreso, a partir del cual, podrá atender nuevamente las solicitudes, informando nombre y datos del contacto de la (s) persona (s) que supla las veces de su cargo en la empresa durante su ausencia.

En **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A.**, La convocatoria de reuniones de trabajo sin importar cual sea su modalidad (presencial o virtual), tanto a nivel interno como externo, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo para aquellos colaboradores que no están considerados como empleados de manejo y confianza.

Las diferentes herramientas tecnológicas deberán ser usadas correctamente, motivo por el cual es importante que se cumplan y se consideren los siguientes parámetros:

Frente a los diferentes dispositivos que sean asignados para la ejecución del trabajo (Computadores, celulares, tabletas) es importante que los mismos no sean utilizados fuera de la jornada laboral, lo anterior con la finalidad de evitar que la misma se extienda y presente interrupciones en el descanso de los colaboradores.

Los colaboradores no estarán obligados al ingreso a los correos electrónicos corporativos ni a los mensajes de texto y/o WhatsApp durante su periodo de vacaciones, incapacidades, permisos o licencias que sean otorgadas.

Se dará uso de la opción “programar envió” en los correos electrónicos corporativos, con la finalidad de programar las solicitudes y requerimientos para que estas sean recibidas durante la jornada y el horario de trabajo de los diferentes colaboradores.

En los casos en que por fuerza mayor o caso fortuito sea necesario requerir al colaborador que ya haya finalizado su jornada de trabajo o se encuentre en un periodo de descanso se utilizará como herramienta la llamada telefónica o contacto por APP de mensajería celular o instantánea.

2. Excepciones al Derecho de Desconexión Laboral:

Con la finalidad de que no se vea interrumpido el correcto funcionamiento de **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A.**, y atendiendo a lo establecido en el artículo 6 de la ley 2191 de 2022, quedan exceptuados del derecho a la desconexión laboral aquellos cargos de dirección, confianza y manejo. Así como también aquellas labores que

	Combustibles de Colombia S.A. Políticas	Código GH-PDL-P01
		Versión: 01
	Desconexión Laboral	Fecha: 1 – Julio 2022
		Página 3 de 6

deban ser ejecutadas en tiempo extra o de reposición, previamente autorizadas por Coordinadores de Operaciones, jefes de área y/o directores, con la finalidad de evitar perjuicios frente a la compañía, la prestación de servicios o terceros. Lo anterior, sustentado en la mencionada ley, señalado a continuación:

ARTÍCULO 6°. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. **Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;**
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. **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 (Negrilla y Subrayado fuera de texto).**

En **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA** se entiende que las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito hacen referencia a daños en la maquinaria, equipo o mecanismos tecnológicos que afecten la normal ejecución de la operación, circunstancias de orden público o catastróficas

3. Mecanismo que utiliza el trabajador en caso de ser vulnerado su derecho a la Desconexión laboral:

COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A en cumplimiento de la ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión para todos los trabajadores, se establece el siguiente mecanismo interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar transgresiones al disfrute de espacios de descanso de sus colaboradores así:

	DESCRIPCION	COMENTARIOS	RESPONSABLE/ ACTOR
1.	Alcance: ¿Quiénes están facultados para presentar quejas por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral?	Todos los trabajadores de la Empresa. No se considera una violación al derecho de desconexión en los trabajadores de manejo y confianza en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.	Trabajador que presenta la queja
2.	Proceso: ¿Cómo se presenta la queja?	La queja será presentada de forma escrita, mediante documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la empresa como es correo físico o electrónico, a la dirección de correo electrónico: seguridadysaludtrabajo@combuscol.com o a la oficina de Dirección General ubicada en la carrera 11 no 71-73 Oficina 903 en Bogotá y dirigida al jefe de Área de Gestión Humana. En dicho escrito se deberá narrar de forma clara los hechos, determinando tiempo, modo, lugar, frecuencia de la conducta, personas implicadas de la presunta vulneración al derecho a la desconexión y de ser posible pruebas.	Trabajador que presenta la queja

	Combustibles de Colombia S.A. Políticas	Código GH-PDL-P01
		Versión: 01
	Desconexión Laboral	Fecha: 1 – Julio 2022
		Página 4 de 6

		El documento o correo debe relacionar un correo electrónico de contacto para remitir el formato oficial del reporte	
3.	Responsable de recibir la queja: La queja deberá presentarse ante el jefe del área de Gestión Humana.	A través de los medios de presentación mencionados anteriormente y se confirma con un recibido de la queja a través de correo electrónico.	Jefe de Gestión Humana.
4.	Tramite	1.- El jefe del área de Gestión Humana dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibido de la queja, evaluará los hechos narrados como presunta violación al derecho de desconexión. 2.- Se Analizará la queja presentada y citará a los partes implicados por separado de forma presencial o virtual y den testimonio de los hechos. 3.- Se convocará a reunión conjunta de las partes implicadas para notificar el concepto, sobre si los hechos narrados en la queja, constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera 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, que el jefe de gestión Humana, 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 vigente de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006. 5.- En el evento, que el jefe de gestión Humana, encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá empleador cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos o actividades de seguimiento que favorezcan la comunicación asertiva entre los partes (capacitación, reinducción, socialización de procedimientos y políticas). 6.- Cuando el trabajador que presente la queja, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado	Jefe de Gestión Humana.

	Combustibles de Colombia S.A. Políticas	Código GH-PDL-P01
		Versión: 01
	Desconexión Laboral	Fecha: 1 – Julio 2022
		Página 5 de 6

		de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral e iniciando debido proceso con el mismo .	
5.	Objeciones	Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el encargado del área de Gestión Humana, deberán ser presentadas por escrito, correo: 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	Trabajador que presenta la queja. Jefe de Gestión Humana.
6.	Solución de Conflictos	En caso de una queja por incumplimiento de la Desconexión laboral se establecerán las acciones como: Acuerdos entre las partes involucradas Seguimiento de acciones mediante reuniones. Capacitaciones Se determina que estos casos el mediador será el responsable del área de Gestión Humana	Trabajador que presenta la queja. Trabajador sobre el que se presenta la queja Jefe de Gestión Humana.

4. Acciones preventivas que COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A realizará para asegurar el cumplimiento de esta Política:

- Acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas de **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A**, así como el respecto al derecho de desconexión laboral promovido por la normatividad y adoptado a su propósito y compromiso como empresa familiarmente responsable.

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 colaboradores la conozcan, la apropien y se cumpla, efectuando actividades como: comunicados generales al interior de la empresa, 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 .

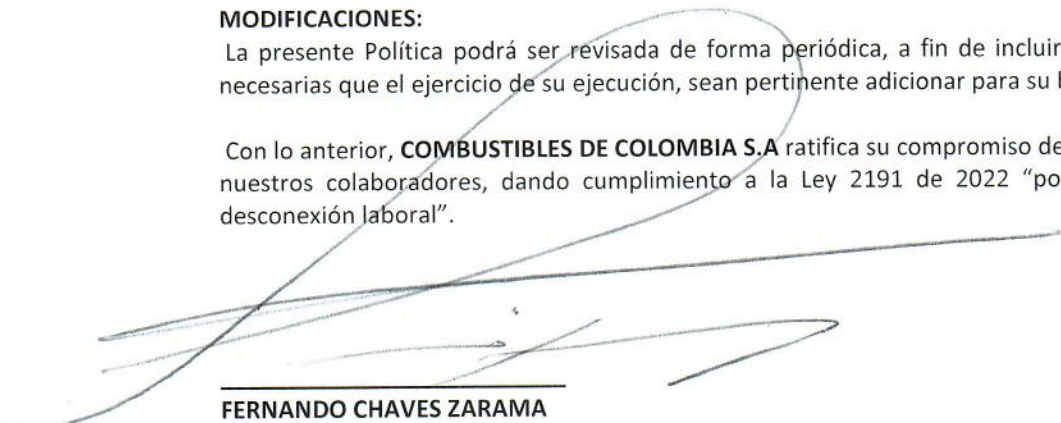
- Desarrollo de formaciones sobre la importancia de la Salud Mental y demás temas relacionados de manera periódica.
- Socialización en las jornadas de inducción al personal nuevo y reintroducción durante su contrato laboral.

	Combustibles de Colombia S.A.		Código GH-PDL-P01
	Políticas		Versión: 01
	Desconexión Laboral		Fecha: 1 – Julio 2022
			Página 6 de 6

MODIFICACIONES:

La presente Política podrá ser revisada de forma periódica, a fin de incluir en ella cambios, actualizaciones necesarias que el ejercicio de su ejecución, sean pertinente adicionar para su buen funcionamiento."

Con lo anterior, **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A** ratifica su compromiso de garantizar el debido descanso de nuestros colaboradores, dando cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 "por medio de la cual se regula la desconexión laboral".


FERNANDO CHAVES ZARAMA
Gerente General