

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS LTD.

Con el fin de establecer los principios y lineamientos generales que complementen nuestras políticas, y en aras de promover la intimidad, el descanso y el desarrollo de la vida personal y familiar de nuestros colaboradores, hemos implementado las siguientes políticas para lograr un buen entorno que facilite y potencie la capacidad laboral desde el ámbito personal, garantizando el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral, salvaguardando los derechos de todos los trabajadores en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en estos ámbitos.

PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS LTD está comprometida con los derechos de los trabajadores a través de la formulación de una política institucional de desconexión laboral, la cual se materializa a través de lineamientos claros y precisos en busca de mejorar las condiciones de salud y seguridad y fomentar un bienestar integral a todos nuestros trabajadores. Esta política de desconexión laboral se desarrolla bajo lineamientos, entre los cuales, están aquellos relacionados con el cumplimiento de las jornadas laborales, la optimización del tiempo laboral y el derecho de desconectarse de las personas que laboran diariamente para desarrollar los diferentes ámbitos de la vida del ser humano, orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada

ALCANCE Y PROPÓSITO

La Política Corporativa de Desconexión Laboral busca establecer los lineamientos generales para que **PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS LTD**, a través de sus órganos correspondientes, promueva las directrices descritas en el presente documento para la desconexión laboral que beneficien a todos los colaboradores de la compañía, además de fomentar y favorecer el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, en beneficio del desarrollo personal, profesional, social, familiar de las personas, bajo criterios de entornos saludables y sostenibles.

Adicionalmente, resulta importante establecer los mecanismos mediante los cuales se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información, las comunicaciones garantizando los mecanismos y medios para que los colaboradores, puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho por parte de sus compañeros o superiores, para lo cual, el Comité de Convivencia Laboral atenderá de manera oportuna de acuerdo con lo de su competencia.

GLOSARIO

A continuación, se presentan algunos conceptos básicos para comprender y apropiarse la presente Política Corporativa de desconexión laboral en todos los procesos y procedimientos de **PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS LTD**.

- **DESCONEXIÓN LABORAL:** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no ser contactado, 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, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- **JORNADA LABORAL:** La jornada ordinaria de trabajo es la que convienen las partes, o a falta de convenio la máxima legal.

- **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).
- **DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO:** Aquel servidor que por su cargo y por las funciones que cumple tiene imperativa responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la entidad, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás servidores, y por esa razón comprometen los intereses de la entidad.
- **DISPONIBILIDAD PERMANENTE:** Actividad ejecutada bajo el marco de la subordinación jurídica, pero con la diferencia de que en esta se cumplen tareas ordinarias y extraordinarias, que son constantes, periódicas, regulares, y no dependen del llamado del empleador, sino de la fijación de metas y/o tareas asignadas.
- **ACOSO LABORAL:** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (artículo 2 – Ley 1010 de 2006).

REGULACIÓN

- Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.
- Ley 2209 de 2022, por la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
- Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1221 del 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1010 del 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012, por el cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- Código Sustantivo de Trabajo, artículo 162, excepciones sobre la jornada máxima legal de trabajo en determinadas actividades laborales.
- Sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional.

LINEAMIENTOS GENERALES

Con el fin de establecer lineamientos que garanticen el derecho de los trabajadores a su intimidad y la desconexión laboral, **PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS** garantizará a sus colaboradores:

La desconexión laboral inicia una vez finaliza la jornada laboral, no hay excusas aceptadas que puedan violar este principio, salvo las establecidas en la ley. **PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS LTD.** se compromete con el cumplimiento de las jornadas laborales establecidas y garantizará a los trabajadores el disfrute efectivo y pleno del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. El espacio del trabajador debe ser respetado, para que este pueda tener una vida diferente a la laboral, una vida que le permita disfrutar de su familia.

Los canales tecnológicos suministrados por la empresa como herramientas para la ejecución de las funciones asignadas deberán ser atendidos única y exclusivamente durante el curso de la jornada laboral.

Frente a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, únicamente serán requeridos fuera de la jornada laboral cuando se trate de una situación de imperativa necesidad del servicio, de lo contrario deberá respetarse el derecho a la desconexión laboral.

Teniendo en cuenta que jefes, coordinadores, líderes de área, superiores jerárquicos, entre otros, podrán impartir instrucciones a través de medios tecnológicos fuera del horario laboral en atención a su calidad y funciones en curso, y para efectos de garantizar el derecho a la desconexión laboral del trabajador, deberá interpretarse conforme a los lineamientos de esta política que: la directriz, asunto o actividad asignada fuera del horario laboral se entenderá recibida el día hábil inmediatamente siguiente a la recepción del comunicado para ser tramitada, salvo que la directriz, asunto o actividad se enmarque dentro del supuesto de la fuerza mayor o el caso fortuito.

Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.

Adicionalmente, y con el fin de evitar el uso de los medios tecnológicos dispuestos para la ejecución de las labores encomendadas en los periodos de desconexión laboral, se establecen las siguientes directrices:

- a) El colaborador deberá abstenerse de efectuar uso del correo, de los aplicativos y herramientas colaborativas, con respecto a los colaboradores que se encuentren en tiempo libre y tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones.
- b) Los líderes, compañeros y subordinados se abstendrán de dar órdenes, realizar solicitudes u otros requerimientos a los colaboradores después de finalizada la jornada laboral contemplada en el reglamento interno de trabajo o cuando se encuentre en periodo de licencias, permisos y/o vacaciones.
- c) Los colaboradores no deberán enviar correos corporativos y personales en horas que no correspondan a la jornada laboral y menos si estos contienen instrucciones, tareas, requerimientos u otras obligaciones a cumplir en el oficio del trabajo, en caso tal que el colaborador desee hacerlo por voluntad propia, deberá programar el envío de correo, en aras de no interrumpir el periodo de descanso del colaborador que recibe dicha comunicación.
- d) No gestionar llamadas telefónicas y mensajes de texto a través de mensajería instantánea, SMS, correo electrónico, chat corporativo u otros medios de comunicación personal del colaborador para tratar temas laborales, a excepción de situaciones de fuerza mayor y caso fortuito, así como, requerimientos que afecten la operación y la prestación del servicio.
- e) Ningún colaborador podrá programar agendas en el calendario corporativo para eventos, reuniones o temas informativos fuera de la jornada laboral y en días de descanso como sábados, domingos y días festivos.
- f) Se recomienda según la prioridad del asunto, optar por la programación de envío de correos electrónicos, en aras de evitar molestias con las notificaciones que lleguen a generarse.
- g) Cuando el colaborador se encuentre en descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, se abstendrá de acceder al correo, a los aplicativos y herramientas colaborativas.
- h) La organización promoverá la capacitación en temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral, tales como mecanismos y prácticas de desconexión laboral.
- i) La organización promoverá el desarrollo de actividades de promoción para la desconexión desde los grupos de apoyo del SGSST.
- j) La organización sensibilizará sobre el derecho a la desconexión laboral y el procedimiento para el reporte del incumplimiento frente a la misma.
- k) Todo colaborador deberá abstenerse de dar órdenes, realizar solicitudes, requerimientos o generar agendas durante el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso.

CANALES PARA ATENCIÓN DE QUEJAS POR INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

Como mecanismo de atención de posibles incumplimientos de la política, los trabajadores pueden dar a conocer las situaciones al Comité de Convivencia Laboral, el cual establecerá actividades tendientes a generar una conciencia y prácticas colectivas de sana convivencia, bienestar, aprovechamiento del tiempo laboral y extra laboral, que promueva los valores vinculados al trabajo en condiciones dignas y justas; los acuerdos entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el bienestar integral en la empresa, favoreciendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

La Empresa, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, 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 trabajadores, así:

Los colaboradores que consideren vulnerado el derecho que le asiste a la desconexión laboral, podrán presentar quejas, las cuales serán tramitadas en atención al procedimiento que se enuncia a continuación:

- 1. Presentación de la queja:** El procedimiento iniciará con la interposición de la queja por parte del colaborador que considere vulnerado su derecho de desconexión laboral, mediante escrito motivado, el cual podrá ser presentado por medio de correo electrónico o mediante el buzón del Comité de Convivencia Laboral dispuesto para tal efecto.

La queja podrá presentarse por el colaborador de manera anónima o a nombre propio, según lo prefiera. La queja deberá reunir los siguientes elementos mínimos de procedencia:

- a. Deberá dirigirse de manera escrita ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de los canales dispuestos para tal fin (correo electrónico y/o buzón del Comité de Convivencia Laboral).
 - b. Indicación clara y precisa de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó la presunta vulneración del derecho de desconexión laboral.
 - c. Si el colaborador presuntamente afectado, cuenta con pruebas, deberá anexarlas.
- 2. Trámite de la queja y procedimiento interno:** El procedimiento interno aplicable para garantizar el derecho a la desconexión laboral, atiende al cumplimiento del debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política y en la Ley 2191 de 2022.

El trámite interno de la queja variará según la naturaleza de la queja, según sea anónima o con identificación de las partes.

Aquellas quejas que no cumplan con los elementos mínimos de procedencia anteriormente establecidos deberán ser subsanadas en un término no superior a 5 días hábiles, (so pena de ser rechazadas), mediante escrito motivado por carecer de los elementos necesarios para dar continuidad al procedimiento.

En caso de inadmisión de queja anónima, esta será publicada en la cartelera de información de la Compañía, con el fin de que el quejoso anónimo conozca de la inadmisión y procesa a subsanar.

- 2.1. Procedimiento interno aplicable al trámite de queja anónima.** Una vez presentada la queja que cumpla con los elementos mínimos de procedencia ya mencionados, el Comité de Convivencia Laboral, deberá generar una investigación interna en aras de identificar el origen y la reiteración del incumplimiento de la presente política, para este fin el Comité podrá efectuar indagación con los presuntos responsables de la vulneración en aras de determinar la presencia de la conducta. El término de indagación será de un mes, prorrogable por una vez, hasta por el mismo término.

Una vez establecido el origen de la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, el Comité de Convivencia Laboral deberá efectuar un análisis de los hechos de la situación presentada.

El Comité de Convivencia Laboral, deberá notificar por el medio más expedito e idóneo al colaborador que presuntamente vulnere el derecho de desconexión laboral del quejoso, indicando los presuntos hechos y el presunto incumplimiento de la presente Política de Desconexión Laboral, con el fin de poner en conocimiento sobre la situación presentada.

Con el fin de generar un espacio que garantice el debido proceso al colaborador que presuntamente ha incumplido la presente Política de Desconexión Laboral, se deberá efectuar una reunión en la cual se escuche al colaborador, permitiéndole allegar las pruebas que estime necesarias para ejercer su derecho de defensa y se le invitará a proponer una acción correctiva a su conducta en un término no superior a 8 días hábiles.

El Comité de Convivencia Laboral deberá presentar propuestas de arreglo, materializadas en un plan de acción, donde se considerará la acción correctiva promovida por el colaborador presuntamente implicado, en aras de mitigar o eliminar las circunstancias que generan la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral. Este plan deberá comunicarse por escrito al colaborador, y de este se llevará un seguimiento y control por el término de dos (2) meses.

Teniendo en cuenta que no es una facultad del Comité de Convivencia Laboral establecer si se presenta o no vulneración del derecho de desconexión laboral, en caso de incumplimiento del plan de acción propuesto, el Comité de Convivencia Laboral, deberá presentar a la Dependencia Competente Gestión Humana, informe de la gestión de convivencia laboral adelantada, con el fin de que dicha dependencia evalúe el caso y adelante acciones tendientes a mejorar las relaciones humanas en el marco del contrato de trabajo, con el colaborador presuntamente implicado.

2.2. Procedimiento interno aplicable al trámite de queja con identificación de partes. Una vez presentada la queja en cumplimiento de los elementos mínimos de procedencia arriba contemplados, el Comité de Convivencia Laboral, deberá efectuar un análisis de los hechos la situación presentada.

El Comité de Convivencia Laboral citará a reunión a las partes presuntamente implicadas en el conflicto, con el fin de escucharlas, de analizar los hechos que dieron lugar a la queja por presunta vulneración del derecho de desconexión laboral e invitarlas para que presenten una propuesta de arreglo que permita mitigar el riesgo de repetición de la falta. La notificación de la citación se realizará en la dirección de correo electrónico manejado por cada una de las partes.

Una vez el Comité de Convivencia Laboral escuche a las partes, les presentará una propuesta de acuerdo que les permita adoptar compromisos y cesar las circunstancias que generan la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, así mismo, la propuesta deberá acoger las recomendaciones de las partes. Este acuerdo deberá ser suscrito por las partes, en aras procurar su seguimiento y control de cumplimiento, por el término de dos meses.

Teniendo en cuenta que no es una facultad del Comité de Convivencia Laboral establecer si se presenta o no vulneración del derecho de desconexión laboral, en caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes o en caso de incumplimiento del del acuerdo celebrado entre las partes, el Comité de Convivencia Laboral, deberá presentar a la Dependencia Competente Gestión Humana, informe de la gestión de convivencia laboral adelantada, con el fin de que dicha dependencia evalúe el caso y adelante acciones tendientes a mejorar las relaciones humanas en el marco del contrato de trabajo, con el colaborador presuntamente incumplido.

Garantía del derecho al debido proceso. De conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, se garantiza el debido proceso a los colaboradores, en el procedimiento que se adelante con respecto al derecho de la desconexión laboral aquí establecido.

Efectos del incumplimiento de la Política. La inobservancia de los lineamientos aquí establecidos para garantizar el derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Siendo necesario indicar, que **PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS**, no tolera ni comparte cualquier conducta que desconozca los derechos laborales de sus trabajadores, ni que sea constitutiva de acoso laboral.

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

- a. 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;
- b. 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.

La presente política podrá ser revisada de forma periódica con el fin de introducir actualizaciones o modificaciones que se consideren necesarias para su cumplimiento y se dará a conocer a todos los grupos de interés de **PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS**.

Se firma en Bogotá el 10 de julio de 2024.

Cordialmente,



CARLOS ALBERTO ARANGO ARANGO
GERENTE