	<b>POLITICA DE DESCONEXION LABORAL</b>	Código: PO-GE-8
		Versión: 03
		Página 1 de 4

Señores Trabajadores:

### **PROPÓSITO**

Los cambios tecnológicos acontecidos en las últimas décadas han producido modificaciones en el ámbito de las relaciones laborales. Los computadores, teléfonos móviles, tablets, etc., forman parte de nuestra vida laboral e inciden en las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores, pudiendo, si no se utilizan de un modo adecuado, llegar a plantear problemas en la salud de los trabajadores (síndrome de burnout, estrés laboral, etc.).

Por tanto, INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A., con la presente política reconoce y respeta en su integridad el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral.

AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA S.A., en ningún momento actuarán en contra de los trabajadores en el sentido de requerir o 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 jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos, salvo las excepciones que se establecen en el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022 (trabajadores de dirección, confianza y manejo de acuerdo con la naturaleza de sus funciones según sentencia C-331 de 2023; así como situaciones de fuerza mayor o caso fortuito donde se requieran deberes extra de colaboración).

### **ALCANCE**

Esta política aplica a todo el personal de INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A., por lo que deben actuar y estar prestos conforme a los principios y acciones desarrolladas en la presente política.

### **PRINCIPIOS**


INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A., aplica y reconoce los principios fundamentales para garantizar, reconocer y respetar el derecho de desconexión laboral, como los siguientes:

1. Garantizar a todos los trabajadores, el derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral.
2. Garantizar a todos los trabajadores, el derecho a la desconexión laboral, para que puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, así como su vida personal y familiar.
3. Por lo anterior, no se requerirá a los trabajadores por fuera de la jornada laboral salvo las excepciones establecidas por la Ley 2191 de 2022.

### **DEFINICIONES**

- **Desconexión laboral:** Es el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas

Elaboró: ASESOR JURÍDICO	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 16/03/2025
Fecha de elaboración 07/Feb/2022		

	<b>POLITICA DE DESCONEXION LABORAL</b>	Código: PO-GE-8
		Versión: 03
		Página 2 de 4

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.

- **Acoso Laboral:** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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 del mismo.

### COMPROMISOS Y ACCIONES INSTITUCIONALES

- La inobservancia de la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, es decir, que contactar al trabajador por fuera de la jornada laboral puede constituirse en una conducta de acoso laboral, siempre que sea persistente y demostrable, es decir, que por contactar al trabajador por fuera de la jornada laboral de forma esporádica no es una conducta de acoso laboral.

Con el propósito de que la presente política se cumpla y para tener opción de ejercer del derecho a la desconexión laboral, por lo cual INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A. se compromete a seguir estos lineamientos:

1. Se compromete a respetar los derechos de los empleados sobre la desconexión laboral y los derechos laborales que se desprendan de este.
2. Se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
3. No interferirá ni pondrá obstáculos en la aplicación del derecho de desconexión laboral.
4. Se abstendrá de formular u ofrecer cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto del derecho de desconexión laboral o desmejore las garantías que aquí se establecen.
5. El AREA DE RECURSOS HUMANOS la responsabilidad de velar porque se comunique, implemente, aplique y se cumpla la presente política.

Con el propósito de darle seguimiento a cualquier violación de la presente política, deberán seguirse los siguientes lineamientos:

- a. Cualquier trabajador que haya experimentado o haya sido testigo de un acto de desconocimiento o violación del derecho de desconexión laboral, tiene la posibilidad de reportar dicha situación a su jefe inmediato o al área de RECURSOS HUMANOS bien sea a nombre propio o de manera anónima.
- b. INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A., investigará toda violación a esta política.
- c. Si la investigación confirma lo sucedido, la empresa aplicará el proceso de acciones correctivas hasta llegar, o incluso podrá dar inicio a procesos disciplinarios, y si es el caso, podrá llegar hasta la terminación del contrato de trabajo de aquellas personas que sean encontradas responsables de dicha violación.

Elaboró: ASESOR JURIDICO	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 16/03/2025
Fecha de elaboración 07/Feb/2022		

**NORMATIVIDAD APLICABLE:**

En esta Política se adoptan el siguiente marco normativo:

1. Constitución Política de 1991.
2. Código Sustantivo del Trabajo.
3. Ley 2191 del 6 de enero de 2022.
4. Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, inciso b. Art. 4°.
6. Doctrina y Jurisprudencia concordantes y aplicables.

**ÓRGANOS COMPETENTES DE APROBACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

Para promover el conocimiento y comprensión de la presente política, deberán aplicarse los siguientes lineamientos:


1. La presente política se publicará en la página Web de la empresa y será socializada a los trabajadores y administrativos. También aparecerá ilustrada también de manera gráfica en diversos ambientes de INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A.
2. Los representantes del AREA DE RECURSOS HUMANOS deberán explicar a los trabajadores nuevos, la política de desconexión laboral durante el período de inducción.
3. El gerente conducirá al menos una reunión de entrenamiento para los encargados de área, donde se firmará una nota de compromiso para el cumplimiento y comunicación de esta política.
4. Los supervisores deberán reiterar periódicamente esta política durante las reuniones del departamento, reuniones de mesa redonda, etc.

N

**DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS**

1. Todo trabajador, funcionario y/o ejecutivo de INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A. tiene el deber de reportar cualquier acto contrario a esta política institucional, por lo menos, ante la Gerencia o al AREA RECURSOS HUMANOS de la Empresa para los fines a los que haya lugar.
2. En caso de que haya sido testigo, o bien de haber sido partícipe u obligado a participar en alguna actividad irreconciliable con la presente política institucional, debe comunicar dicha situación directamente al departamento de RECURSOS HUMANOS, para los fines pertinentes.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 16/03/2025
Fecha de elaboración 07/Feb/2022		

	<b>POLITICA DE DESCONEXION LABORAL</b>	Código: PO-GE-8
		Versión: 03
		Página 4 de 4

3. El departamento de RECURSOS HUMANOS, en primera instancia, está obligado a investigar y a documentar cualquier notificación de violación de esta política institucional, procurando siempre verificar el hecho, momento, lugar de lo ocurrido, modalidad y responsables.

Con el propósito de que la presente política se cumpla en todas sus partes, a continuación, se establece el procedimiento a seguir por el área de RECURSOS HUMANOS en caso de violaciones a las prohibiciones establecidas.

- i) Conocida la falta, realizará la investigación y documentación respectiva de los hechos.
- ii) Citará al presunto transgresor con el fin de conocer su versión de los hechos y garantizar el derecho a la defensa.
- iii) Citará tanto al trabajador como al denunciado para que se genere un acuerdo en el cual medie Recursos Humanos, con el fin de dar cumplimiento a la presente política, de lo cual se dejará constancia en acta firmada por los intervinientes.
- iv) Se realizará un seguimiento periódico de los acuerdos realizados.
- v) En caso de incumplimiento de los acuerdos, se dará inicio a un proceso disciplinario.
- vi) Surtido el proceso disciplinario, se aplicarán las medias, sanciones o incluso la terminación del contrato laboral con justa causa teniendo en cuenta la gravedad y reincidencia de la conducta.

NOTA: No obstante, si se evidencia que el incumplimiento de la presente política es reiterativo y tiene como fin desmotivar o vulnerar algún derecho fundamental del trabajador, no será necesario el proceso de mediación para llegar a un acuerdo, sino que se dará inicio al proceso disciplinario pertinente.

### **MODIFICACIONES**

Toda modificación a la presente política, se traten o no de modificaciones de carácter sustancial, implicarán la respectiva difusión por parte del área encargada.

### **IMPLEMENTACIÓN Y VIGENCIA**

La presente Política de DESCONEXION LABORAL, empezarán a regir a partir su publicación.

  
 JAIME ALBERTO GÓMEZ MUÑOZ  
 Representante Legal  
 INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A

Elaboró: ASESOR JURÍDICO	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 16/03/2025
Fecha de elaboración 07/Feb/2022		