



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

INTRODUCCIÓN

Si bien la presente política está definida conforme a la normatividad que regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia, las acciones encaminadas por **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, como empresa familiarmente responsable es promover el equilibrio en la relación de descanso y el trabajo, en aras de propiciar el desarrollo profesional de las personas, bajo criterios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral destacando el derecho que tienen los mismos a disfrutar de su tiempo libre y de descanso.

1. OBJETIVO:

Mediante la presente política se pretende garantizar el descanso y el derecho a la desconexión laboral por fuera de la jornada de laboral de los trabajadores de **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, es decir, a no ser contactados a través de cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios que conforme a lo pactado con la empresa se encuentren por fuera de su jornada ordinaria, así como también señalar y asegurar los parámetros para garantizar su aplicación y correcta protección.

Lo anterior, encaminado a que los trabajadores de nuestra compañía gocen efectivamente de su tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, sin estar al pendiente de menesteres laborales.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, a nivel nacional incluyendo aquellos trabajadores que desarrollan el objeto de su contrato de manera remota, desde casa, mediante teletrabajo u otras modalidades de trabajo concedida, así como aquellos colaboradores cuyo objeto del contrato requiere la prestación personal de sus labores.

La promoción de los lineamientos de la presente política se encuentra a cargo principalmente de cada una de las gerencias de la compañía, no obstante, también será promovida por los directores, subdirectores, coordinadores y demás personal que ejerzan cargos de liderazgo, los cuales deben velar por el respeto del derecho a la desconexión de todos los trabajadores.

3. MARCO NORMATIVO:

La siguiente política encuentra fundamento en la siguientes normatividad aplicable:

- **LEY 2191 DE 2022:**

ARTÍCULO 4º. 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 5º. 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.

4. GARANTIA A LA DESCONEXIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S. – FORMA COMO SE GARANTIZARÁ Y EJERCERÁ TAL DERECHO.

En ese sentido **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, a través de sus distintas dependencias garantizará el derecho a la desconexión laboral ejecutando las siguientes acciones:

- ✓ Al finalizar la jornada de trabajo no se formularán órdenes u otros requerimientos al trabajador para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral.
- ✓ Los trabajadores no serán interrumpidos en su tiempo libre 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.
- ✓ Solo ante situación excepcional o de fuerza mediante la cual se vea comprometido el correcto funcionamiento de la compañía o la prestación del servicio, podrá contactarse con el respectivo personal a cargo para la atención puntual del asunto.

5. MEDIDAS QUE SERÁN APLICADAS PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

Con la finalidad de garantizar el derecho a la desconexión laboral a todos los trabajadores de **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, se establecen las siguientes medidas:

- a) los mensajes, correos, solicitudes y requerimientos que le sean enviados a los trabajadores deberán remitirse en la medida de lo posible durante la jornada de trabajo. Así las cosas, las solicitudes que se remitan finalizada la jornada de trabajo, se entenderán recibidas y en consecuencia contarán sus tiempos de respuesta a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.
- b) Para recordar el derecho a la desconexión laboral, **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, señalará de manera textual en los correos, un mensaje que manifieste el respeto al Derecho a la Desconexión Laboral, precisando que, si el trabajador se

PL-GH-JD-001 V3
21 DE ABRIL DE 2025



encuentra en su descanso, se esperará que al regreso pueda atender el correo enviado.

- c) El trabajador que se encuentre próximo al disfrute de sus vacaciones, licencias, permisos o cualquier otro periodo de tiempo de descanso, deberá en primera medida gestionar sus actividades a fin de que estén-al día y proceder a entregar un informe con las labores que no fue posible evacuar indicando los motivos por los que permanecen, así como a programar automáticamente una respuesta desde su correo electrónico con un mensaje que alerte al remitente no encontrarse laboralmente disponible señalando las fechas de regreso, a partir del cual, podrá atender la solicitudes, y la persona que se encargará de suplir las actividades y requerimientos durante el periodo de ausencia.
- d) Se evitará programar reuniones, sin importar cual sea su modalidad (presencial o video llamada) fuera de la jornada y horario de trabajo para aquellos trabajadores incluido a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, quienes, si bien no están vinculado estrictamente a una jornada laboral específica, cualquier apoyo requerido estará basado en criterios de necesidad y proporcionalidad que justifiquen la necesidad del contacto fuera del horario laboral.
- e) Se garantizará que en el escrito para la habilitación del trabajo en casa a los trabajadores que les sea autorizada esta modalidad de trabajo, se le indique cuales son los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, establecidos en la presente política.
- f) Una vez finalizada la jornada de trabajo, **EL TRABAJADOR** no tendrá obligación de permanecer en contacto a través de cualquier medio o herramientas tecnológicas no relacionadas con su ámbito laboral.

Con el fin único de garantizar la productividad y adecuada prestación de los servicios ofertados por **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, para todos los efectos se entenderá que el derecho a la desconexión laboral no se verá afectado ni desconocido, en aquellos casos en los que previo acuerdo con el jefe inmediato el trabajador se encuentre en permiso remunerado para posteriormente reponer tiempo por permisos laborales concedidos o cuando voluntariamente el trabajador labore fuera de su horario de trabajo, sin que medie exigencia o requerimiento alguno por parte de la empresa.

6. USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC)

MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S., haciendo uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), definidas como el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes (Art. 6 Ley 1341 de 2009). Hará uso de las diferentes herramientas tecnológicas garantizando en todo caso el derecho a la desconexión laboral cumpliendo para ello con las siguientes directrices:

- ✓ Frente a los diferentes dispositivos que sean asignados para la ejecución del trabajo (Computadores, celulares, tabletas) deben ser utilizados fuera de la jornada laboral, esto, con la finalidad de evitar que la misma se extienda e interrumpa en el descanso de los trabajadores a menos que voluntariamente y sin solicitud alguna de la empresa genere apoyo adicional para el cumplimiento de las tareas a su cargo.



- ✓ Los trabajadores no estarán obligados al ingreso a los correos electrónicos corporativos durante su periodo de vacaciones o licencias que sean otorgadas.
- ✓ Se implementará el uso de la opción "retrasar entrega" en los correos electrónicos corporativos que tengan Outlook, con la finalidad de programar las diferentes solicitudes y requerimientos para que estas sean recibidos durante la jornada y el horario de trabajo de los diferentes trabajadores. En caso de no efectuarse la opción "retrasar entrega" o no contar con el mismo, se contará la asignación respectiva del caso enviado por email o cualquier otro medio de uso tecnológico, a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.
- ✓ Teniendo en cuenta que en los periodos de descanso el trabajador no está obligado a hacer uso del correo electrónico corporativo, en los casos en que por fuerza mayor sea necesario requerir al trabajador 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.

7. EXCEPCIONES AL DERECHO DE DESCONEJÓN LABORAL.

Con la finalidad de que no se vea interrumpido el correcto funcionamiento de **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.** 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 deban ser ejecutadas en tiempo extra o de reposición, previamente autorizadas, con la finalidad de evitar perjuicios frente a la compañía, la prestación de servicios o terceros. Lo anterior, sustentado en la mencionada ley, a extraer a continuación:

ARTÍCULO 6º. Excepciones. No estarán sujetos á 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).

Sobre los particulares anteriormente descritos es importante enfatizar que, siendo **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, una empresa familiarmente responsable garantizará el derecho a la desconexión laboral, la cual si bien, no estará atada al límite de la jornada laboral, no se podrá afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Lo anterior no implica automáticamente asumir que todos los empleados de manejo, dirección y confianza quedarán excluidos de este derecho sino que cualquier requerimiento fuera del horario laboral, estará basado en razones que justifiquen la necesidad del contacto de manera proporcional al cargo contratado.

Asimismo, se establece que, con el fin de garantizar el correcto, eficaz y oportuno



funcionamiento de los servicios prestados, si bien se exceptúan del derecho a la desconexión laboral a todos aquellos trabajadores que por la naturaleza del cargo se consideran como de dirección, confianza y manejo, el empleador reconoce la importancia de este derecho extensivo a todos sus trabajadores como un derecho humano, por lo tanto si bien dicha excepción no puede interpretarse de manera amplia o generalizada para desconocer este derecho, la misma estará condicionada de conformidad a la abordado jurisprudencialmente la Corte Constitucional en C 331-2023, y por tanto, cualquier apoyo requerido para los empleados de manejo y confianza, estará basado en criterios de necesidad y proporcionalidad de conformidad a las funciones propias del cargo.

8. ACCIONES PREVENTIVAS DE MEDICALL TH PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.

MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S., a través de sus diferentes dependencias, ejecutará acciones de comunicación, promoción y divulgación de la presente política las cuales se resumen en las siguientes actividades:

1. Capacitación y divulgación de la garantía al derecho de desconexión laboral promovida por la normatividad laboral vigente y su adopción al interior de la compañía a través de la presente política.
2. La compañía se abstendrá de incluir en los contratos laborales y/u otros si, cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta política o las garantías señaladas en la ley 2191 de 2022.
3. Formación y sensibilización a todos sus trabajadores respecto al uso razonable de las herramientas tecnológicas.
4. Actividades de comunicación permanente al interior de la empresa.
5. Capacitaciones a líderes de proceso sobre la política de desconexión, su alcance excepciones y demás temáticas relacionadas.
6. Publicación de la presente política en página web y los medios que disponga la compañía.
7. Socialización en inducción y reinducción principalmente a los líderes del proceso, así como a todos los trabajadores contratados, para dar a conocer el derecho a la desconexión laboral y la forma como la compañía garantiza el mismo.

9. TRÁMITE Y SOLUCIÓN DE QUEJAS POR COMPORTAMIENTOS QUE DESCONOZCAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

Atendiendo que conforme con el parágrafo 1 del artículo 4º de la ley 2191 de 2022, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, el comité de convivencia laboral de **MEDICAL TALENTO HUMANO S.A.S.** dará trámite y solución a las quejas relacionadas con la prohibición o no garantía del derecho a la desconexión laboral siguiendo lo establecido a continuación:

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1.	<p>Interposición de quejas por los trabajadores.</p> <p>El trabajador podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita enviada a través del correo electrónico del comité de convivencia laboral comitedeconvivencialaboral@medicallth.com.</p> <p><u>La queja deberá indicar como mínimo:</u></p> <p>A. Nombre del Querellante.(si es anónimo se indicara tal condición) B. Nombre del Querellado.</p>	Trabajador presuntamente acosado

PL-GH-JD-001 V3
21 DE ABRIL DE 2025

	<p>C. Fecha o fechas de ocurrencia de los hechos. D. Descripción detallada de los hechos. E. Material Probatorio que pretende hacer valer para demostrar el hecho.</p> <p>El Comité en pleno debe propender por garantizar la confidencialidad durante todo el abordaje del caso.</p>	
2.	<p style="text-align: center;">Recibo, conocimiento y revisión de quejas por parte del comité y aspectos probatorios</p> <ul style="list-style-type: none"> • El comité procederá a verificar la información de la queja, revisando si las conductas se consideran modalidades y/o conductas que constituyan acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión laboral regulado en la ley. • Revisada la queja, el comité le hará saber al interesado, mediante escrito confidencial que conoce de la queja y si fuere el caso lo requerirá para que aclare o amplíe la queja radicada. • Si el querellante no ampliara o aclarara la queja presentada en los términos requeridos por el Comité, archivará la misma por no contar con los elementos suficientes para valorar el caso, sin perjuicio que pueda volver a presentarse la queja con el lleno de los requisitos. • Posteriormente el Comité deberá correr traslado de la queja al querellado, para que este ejerza su derecho de defensa y aporte el material probatorio que estime conducente. • -Si la conclusión es que el asunto caso se enmarca dentro de una conducta constitutiva de acoso laboral, el comité procederá a dar trámite a la queja verificando los hechos con las pruebas del caso y las circunstancias en que los hechos han ocurrido. Para ello, se podrá citar o requerir por escrito individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, implementando mecanismos de solución del conflicto, y si es del caso, verificación de acuerdos alcanzados. • Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral. 	<p>Comité de convivencia laboral.</p>
3.	<p style="text-align: center;">Decisión y seguimiento al cumplimiento de compromisos</p> <p>Si la conclusión es que el asunto caso se enmarca dentro de una conducta por acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión del trabajador, el comité procederá de forma conciliatoria a emitir la decisión y/o recomendaciones que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y finalmente emitirá la comunicación por escrito a las partes involucradas, así como, a las diferentes dependencias de la empresa que corresponda y/o a la Gerencia cuando fuere el caso.</p> <p>Estas quejas deberán ser respondidas en lo posible en un término máximo de dos meses, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. En caso que no se puedan cumplir con los términos señalados, el Comité le informará a las partes intervinientes.</p> <p>Finalmente, el comité en reunión solicitará los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.</p>	<p>Comité de convivencia laboral.</p>



<p>En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la Gerencia para su amigable y conciliador cierre.</p> <p>En caso que el Comité considere que lo hechos no son constitutivos de acoso laboral o de desconocimiento al derecho de desconexión laboral, procederá a emitir comunicación a las partes intervinientes, exponiendo sus consideraciones del caso.</p>	
--	--

10. 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, **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.** ratifica su compromiso de garantizar el debido descanso de nuestros trabajadores, dando cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 "*por medio de la cual se regula la desconexión laboral*".

La presente política se emite en la ciudad de Bogotá, D.C, a los 11 días del mes de abril de 2025

HENRY LADINO DIAZ
GERENTE GENERAL
Medicall Talento Humano S.A.S.