

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-03
		Versión: 1.0
		Página: 1

POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.

Introducción

Con el propósito de garantizar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, la Empresa adopta la presente Política de Desconexión Laboral, la cual busca promover un entorno de trabajo saludable que respete los tiempos de descanso y recargue el bienestar físico y mental de los colaboradores.

Esta política constituye una manifestación del compromiso institucional con la productividad sostenible, la salud mental y la dignidad de las personas que integran nuestra organización, reconociendo que la desconexión laboral es un derecho y una medida esencial de prevención frente al estrés y los riesgos psicosociales.

I. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

Objetivo

Establecer los lineamientos que permitan garantizar el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, promoviendo prácticas que respeten sus tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, y previniendo cualquier conducta que implique la vulneración de dicho derecho.

Alcance

La presente política aplica a todos los trabajadores, contratistas, practicantes, aprendices y demás personas vinculadas a la Empresa que, en desarrollo de sus actividades, mantengan relaciones de subordinación o coordinación laboral.

También será aplicable a los representantes del empleador y a cualquier persona que, por razón de su cargo o funciones, pueda requerir o comunicarse con los trabajadores fuera del horario laboral.

Marco Jurídico

La presente política se fundamenta en:

- Constitución Política de Colombia, artículos 25, 53 y 58, que consagran el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y el respeto a la dignidad humana.
- Ley 2191 de 2022, “por medio de la cual se regula el derecho a la desconexión laboral”, que establece las obligaciones del empleador y las garantías de los trabajadores frente al uso de medios tecnológicos fuera del horario laboral.
- Ley 1010 de 2006, sobre prevención, corrección y sanción del acoso laboral, aplicable cuando la vulneración del derecho a la desconexión sea persistente y demostrable.



- Decreto 1072 de 2015, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que impone la obligación de prevenir los factores de riesgo psicosocial derivados de la carga laboral o tecnológica.
- Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, y Convenio 190 de la OIT, que reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo la desconexión como medida preventiva.
- Reglamento Interno de Trabajo de EL RETEN HOLDING S.A.S., que consagra las obligaciones, prohibiciones, procedimientos disciplinarios y principios de convivencia que rigen para todos los trabajadores vinculados a la organización.

II. SOBRE LA DESCONEXIÓN LABORAL

Definición

Se considera desconexión laboral el derecho que tienen los trabajadores a no 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.

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.

Obligaciones del empleador

Son responsabilidades a cargo del empleador, las siguientes:

- a) Implementar una política interna con el fin de garantizar y promover la desconexión laboral e incorporarla en el reglamento interno de trabajo y contratos laborales.
- b) Garantizar la protección y atención de las víctimas mediante estrategias preventivas.
- c) Abstenerse de censurar las quejas y garantizar los derechos de los trabajadores transgredidos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-03
		Versión: 1.0
		Página: 3

- d) Implementar campañas de promoción de desconexión laboral.
- e) Determinar y poner a disposición de los trabajadores los mecanismos y medios por los cuales pueden presentar quejas frente a la vulneración del derecho de desconexión laboral a nombre propio.
- f) Establecer el procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Garantía de 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.

III. MECANISMOS PARA PREVENIR LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

De acuerdo con lo establecido por la ley 2191 de 2022, se establece que toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a) La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b) Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c) Un procedimiento interno para. el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

En ese sentido, se establecen los siguientes lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):

- Las comunicaciones laborales (correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas, videoconferencias, chats corporativos u otras herramientas digitales) deberán realizarse únicamente dentro de la jornada laboral ordinaria o convenida.
- Se prohíbe requerir o esperar respuesta del trabajador fuera del horario laboral, salvo que se trate de situaciones excepcionales, urgentes o de fuerza mayor que requieran su intervención inmediata y que se encuentren debidamente justificadas.
- Los líderes de área y supervisores serán responsables de regular los canales y horarios de comunicación interna, de manera que no se vulnere el derecho de los trabajadores a desconectarse.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-03
		Versión: 1.0
		Página: 4

- El área de Talento Humano realizará campañas periódicas de sensibilización y formación sobre el uso responsable de las TIC y el respeto al tiempo de descanso del personal.

IV. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN

Con base en lo regulado en la Ley 2191 del 2022, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por lo cual, se le dará el mismo trámite regulado en dicha norma. Para tales efectos, se recuerda que el protocolo y ruta de atención para presentar la queja por vulnerar el derecho a la desconexión laboral como una conducta de acoso laboral, es el siguiente:

PASOS	TIEMPO PARA EJECUCIÓN
1. El trabajador que considere que es víctima de acoso laboral, deberá presentar formalmente la queja ante el Comité de Convivencia Laboral de EL RETEN HOLDING S.A.S., a través del correo electrónico: talentohumano@retendelcasco.com o presencialmente, ante el Director de Gestión Humana y SST. Para efectos de orientar el proceso, se dispone como adjunto a esta política el <i>FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS POR ACOSO LABORAL</i> .	N/A
2. Una vez recibida la queja el Comité se reunirá para socializar la situación entre los miembros y así iniciar trámite correspondiente de acuerdo con la ley.	Cinco (5) días calendario.
3. El Comité, procederá a estudiar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario, ampliables a diez (10) días calendario más.
4. Posteriormente, el Comité procederá a citar y escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
5. Seguidamente el Comité adelantará reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Cinco (5) días calendario después de escuchar a las partes individualmente, ampliables a diez (10) días calendario.
6. Si se llega a acuerdo entre las partes y se verifica su cumplimiento, el Comité de Convivencia Laboral podrá dar por cerrado el caso y remitirá en todo caso, su informe a la alta gerencia de la empresa. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-03
		Versión: 1.0
		Página: 5

7. Finalmente, el Comité deberá presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
---	--

El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

V. SANCIONES

Las personas que incurran en conductas que limiten, restrinjan o imposibiliten la efectiva desconexión laboral, estarán sujetas a sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a las disposiciones legales vigentes, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

VI. VIGENCIA

Esta política entra en vigencia a partir de su publicación interna y deberá ser divulgada a todo el personal de EL RETEN HOLDING S.A.S. La política será anexada al Reglamento Interno de Trabajo y a los contratos cuando proceda.

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	APROBÓ		DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
		NOMBRE	CARGO	
1.0	26/11/2025	FABIAN ALEJANDRO BUITRAGO	Director de Gestión de Talento Humano	SE ADOPTA LA POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.

SARA ANGELICA ATALA POSADA

C.C. 1.090.455.160

Representante Legal

EL RETEN HOLDING S.A.S.