

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

LUBECOM S.A.S., se encuentra comprometida con el bienestar integral de todos los colaboradores y reconoce la importancia de establecer un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, entendiendo a su vez que, la satisfacción y motivación de nuestros trabajadores son fundamentales para garantizar un desarrollo de actividades bajo estándares de calidad y seguridad.

Los estándares establecidos en la Ley 2191 de 2022 que regula el derecho a la desconexión laboral junto con los demás requisitos legales aplicables son la guía en la implementación de esta política que busca proteger el derecho de todos los trabajadores a desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera del horario establecido. Por lo que, esta política establece las directrices para garantizar que los colaboradores de LUBECOM S.A.S., puedan disfrutar de sus tiempos de descanso sin interferencias que puedan afectar su salud mental y su calidad de vida.

Objetivo

Establecer los lineamientos que garanticen el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores de LUBECOM S.A.S., con el fin de proteger su tiempo de descanso, su salud física y psicológica, así como su equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en cumplimiento con lo indicado en la Ley 2191 de 2022.

Alcance

Esta política aplica para todo el personal, en modalidad presencial, trabajo en casa o tele trabajo, que esté vinculado a la empresa mediante los diferentes tipos de contratos establecidos por la ley, no aplica para trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni en caso de fuerza mayor o situaciones excepcionales que exijan su disponibilidad.

Lineamientos de la Política

1. Derecho a la Desconexión Laboral

Todo trabajador tiene derecho a no recibir, responder ni atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, incluyendo el derecho a no atender comunicaciones, correos electrónicos, llamadas telefónicas o cualquier otra forma de contacto relacionada con el trabajo, a menos de que el trabajador se encuentre bajo el régimen de disponibilidad, situaciones de fuerza mayor o emergencia justificada.

2. Respeto por el Tiempo de Descanso

LUBECOM S.A.S., respeta los horarios pactados contractualmente y no exigirá la realización de tareas laborales fuera del horario establecido y no tomará represalias o sanciones por el ejercicio del trabajador al derecho a la desconexión laboral. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL Código: POL-SGI-003 Versión: 001 Fecha: 29/07/2025

3. Canales de Comunicación

La empresa se encargará de promover el uso adecuado y oportuno del correo electrónico, llamadas telefónicas, mensajería instantánea y demás herramientas de comunicación a fin de evitar el envío de mensajes laborales fuera del horario establecido, exceptuando los casos que sean previamente justificados y autorizados.

4. Responsabilidades del Empleador

En cumplimiento de lo indicado en la presente política, son responsabilidades del empleador entre otras, las siguientes:

- Sensibilizar a todo el personal sobre la importancia del derecho a la desconexión laboral.
- Establecer medidas que promuevan la eficiencia durante la jornada laboral.
- Garantizar el derecho a la desconexión laboral, asegurando que no se exija a los trabajadores atender asuntos laborales fuera de su jornada laboral.
- Definir y comunicar a los trabajadores los horarios laborales establecidos para cada cargo y hacer seguimiento a su cumplimiento en conjunto con el proceso de Talento Humano.
- Regular el uso de los canales de comunicación institucionales, evitando el uso de los mismos fuera del horario laboral establecido.
- Prevenir y corregir posibles vulneraciones al derecho a la desconexión reportadas por los trabajadores, garantizando una atención oportuna y confidencial.
- Diseñar esquemas de trabajo eficientes y realistas evitando la sobrecarga laboral que obligue a extender la jornada.
- Fomentar una cultura organizacional respetuosa del tiempo personal y familiar, liderando con el ejemplo desde la alta dirección de la organización.

5. Responsabilidades del Trabajador

En cumplimiento de lo indicado en la presente política, son responsabilidades de los trabajadores entre otras, las siguientes:

- Reportar los horarios establecidos para la jornada y para la comunicación con sus compañeros y superiores.
- Hacer uso responsable del tiempo y de las herramientas de trabajo durante la jornada laboral para evitar prolongaciones innecesarias.
- Respetar los horarios laborales pactados, absteniéndose de atender, enviar o exigir comunicaciones laborales fuera de su jornada.
- Cumplir con sus funciones laborales dentro del horario establecido, haciendo uso responsable del tiempo laboral para evitar tareas pendientes fuera de la jornada.
- Evitar el envío de mensajes, correos electrónicos o llamadas laborales a compañeros o superiores fuera del horario de trabajo, salvo urgencias autorizadas.
- Participar activamente en las actividades de formación y sensibilización promovidas por la empresa sobre el derecho a la desconexión.
- Contribuir a un ambiente de trabajo respetuoso de los límites entre la vida laboral y personal de todos los integrantes de la organización.

6. Mecanismos de Reporte

Cualquier trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá reportarlo al área de Talento Humano o al Comité de Convivencia Laboral, quienes tomarán las medidas correctivas necesarias.

7. Excepciones

Las únicas excepciones permitidas para la desconexión laboral según lo indicado en la Ley 2191 de 2022 son:

- Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Personal que por naturaleza de las actividades o funciones que desempeñe deba tener una disponibilidad permanente (previa autorización), a fin de garantizar la continuidad del servicio.
- Casos fortuitos o de fuerza mayor en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, contratistas, proveedores y visitantes, y será difundida ampliamente en todos los niveles de la organización.