

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL SURAMERICANA S.A.

Presentación

Derivado de los cambios naturales del entorno laboral, las personas quieren vivir y experimentar mayor autonomía en decidir dónde y cuándo trabajar, por lo cual las empresas están respondiendo a estas necesidades habilitando ambientes de trabajo más flexibles para fidelizar y atraer talento evidenciando que dicha autonomía tiene un impacto positivo en el desempeño de las personas, su bienestar y por ende en la productividad de la compañía.

Teniendo en cuenta lo anterior y derivado de la consagración del derecho a la desconexión laboral en la legislación laboral nacional, esto es, la prerrogativa establecida en favor de los empleados para estar desconectados en horarios por fuera de la jornada laboral, en vacaciones o descansos, para asuntos relacionados con la actividad laboral, se establece la presente política de desconexión laboral para los empleados de la **SURAMERICANA S.A.**

- **Objetivo**

La política tiene por objeto propiciar el disfrute efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral de los empleados.

Es racional de esta política y criterio interpretativo, la de conferir a los empleados de Suramericana S.A. cubiertos por el alcance de la misma, herramientas, deberes y derechos derivados de la necesidad de conciliar las necesidades de la empresa, con los derechos que se derivan de la misma, en línea con las acciones aquí planteadas, en un marco de corresponsabilidad y colaboración mutua entre empresa y colaboradores.

- **Alcance y ámbito de aplicación**

Esta política es aplicable a todos los empleados de **SURAMERICANA S.A.** que no desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo y a aquellos que por la naturaleza de la actividad que realizan no deban tener una disponibilidad parcial o permanente.

Para los efectos de esta política, se entenderán como cargos de dirección, confianza y manejo: el presidente de la compañía, los vicepresidentes y Gerentes de las diferentes vicepresidencias.

Independientemente de a quienes aplica expresamente esta política, es voluntad de Suramericana S.A. considerar en sus criterios de gestión y administración del talento humano un entorno y ambiente laboral que procure la optimización constante del derecho a desconexión laboral en todos los niveles de la compañía.

- **Política**

Los empleados disfrutarán de su derecho a desconectarse de su labor, una vez finalizada su jornada laboral, durante vacaciones, licencias, permisos y/o descansos.

En cumplimiento de lo dispuesto en este instrumento, **SURAMERICANA S.A.** por regla general, se abstendrá de realizar requerimientos laborales al colaborador por cualquier medio o herramienta como llamadas, correos, mensajes de texto, plataformas de comunicación y/o chats por fuera de su jornada laboral o cuando se encuentre disfrutando de sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos para garantizar que el colaborador pueda disfrutar adecuadamente de aquellos espacios.

El derecho a la desconexión laboral deberá tener en cuenta la naturaleza del cargo del empleado, en este sentido, no estarán sujetos a la política de desconexión laboral:

- (i) Los que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- (ii) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad.

Todos los empleados enmarcados en el alcance de esta política, aceptan y reconocen que; frente a situaciones excepcionales de urgencia o de eventos de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración de **SURAMERICANA S.A.**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones fuera de lo común o de urgencia manifiesta en para las actividades misionales o de funcionamiento de **SURAMERICANA S.A.**, siempre que no sea razonable otra alternativa, se podrá contactar con colaborador con el fin de atender dichas situaciones.

El empleador no podrá imponer cláusulas o acuerdos que vayan en contra del objeto de la presente política.

- **Acciones particulares adoptadas para garantizar el derecho a la desconexión laboral**

SURAMERICANA S.A. comprometido con el derecho a la desconexión laboral a través de su vicepresidencia de Talento Humano, definirá e implementará acciones tendientes a:

1. Garantizar la adopción de un esquema flexible de horario para sus empleados, de tal manera que empleado y líder, puedan acordar una jornada semanal tendiente a garantizar el cumplimiento máximo de treinta y ocho (38) horas semanales de trabajo efectivo distribuidas en cinco días a la semana (lunes a viernes), las cuales reconozcan la existencia de horas de trabajo individual y horas de trabajo colectivo y de equipo.
2. Todos los empleados de la compañía procurarán evitar citaciones y contactos por cualquier medio, previo a las 7:30 a.m. y después de las 5:00 p.m.
3. Habilitar de una encuesta semestral direccionada a todos los empleados de la compañía, para verificar el cumplimiento efectivo de esta política e identificar áreas que requieran un acompañamiento específico, buscando la optimización de los principios aquí establecidos.
4. Adoptar medidas de capacitación y generación de cultura de la desconexión laboral en la compañía a través del comité de convivencia laboral. Los líderes de equipo, deberán ser los primeros garantes del cumplimiento de estos lineamientos y política.

- **Presentación de quejas y solución de conflictos**

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir conducta de acoso laboral, siempre que se reúnan las características de ser persistente y demostrable, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

El empleado podrá remitir al Comité de Convivencia Laboral, mediante el correo electrónico habilitado para el efecto, las quejas relacionadas con la vulneración de la desconexión laboral, allí, recibirá un trato respetuoso, confidencial y reservado, siempre con la intención de encontrar posibles soluciones.

A partir de la recepción de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, aplicará los procedimientos que, por reglamento propio y legislación aplicable, sean pertinentes y conducentes para el tratamiento de la queja.

- **Responsables de verificar el cumplimiento**

Líderes de la compañía y Comité de Convivencia Laboral.

- **Vigencia y modificaciones**

Versión:01

Fecha de la última actualización: 13 de julio del 2023

Aprobado por: Junta Directiva de Suramericana S.A.

Acta # 186

Área Responsable: Talento Humano

La presente política rige a partir de la comunicación y aprobación en la Junta Directiva de la compañía y su modificación se surtirá por el mismo medio y formalidades.