

POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Objetivo:

La presente política tiene como objetivo regular y garantizar el derecho de los trabajadores de la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES DE YARUMAL - COOTRAYAL a la desconexión laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, garantizando el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros empleados y Contratistas, promoviendo su bienestar y salud.

Ámbito de Aplicación:

Esta política cubre a todos los colaboradores administrativos, operativos, conductores contratistas y prestadores de servicio de la Cooperativa, en los siguientes términos: Todos los trabajadores excepto a:

- Trabajadores que pertenecen a la categoría de administrativa, confianza o Manejo, es decir quienes tengan la categoría de líderes o; tengan personal a cargo o; tengan funciones de coordinación, administración o ejerciten actos en representación de la Cooperativa, igual ente aquellos que por razón de la función que desempeñe sea sustancialmente de confianza y manejo.
- Trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deben responder al llamado que realice la Cooperativa para el ejercicio de su labor, cuando se presentan situaciones imprevistas, intempestivas, extraordinarias, de urgencia o emergencia, situaciones especiales que exigen conexión laboral.

A los trabajadores en misión respecto de quienes a pesar de que no existe una relación de trabajo con la Cooperativa, en virtud de la subordinación delegada la Cooperativa se encuentra facultada para exigirles el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, siempre y cuando éstas se desarrollen en el marco u objeto del contrato en misión.

- Lo establecido en la presente política, no reduce ni limita, la obligación legal de todos los trabajadores de acatar y cumplir oportuna y cabalmente todas las órdenes o instrucciones que el empleador y/o cualquiera de sus representantes impartan por cualquier medio, incluso por fuera de la jornada ordinaria respectiva, acorde con lo establecido en el presente documento.

POLÍTICA

De conformidad con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, la Cooperativa Multiactiva de Transportadores de Yarumal - COOTRAYAL, en cumplimiento de la misma, crea su Política de Desconexión Laboral, la cual está alineada al compromiso estratégico, para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los colaboradores y contratistas. Brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones como un espacio que permita fortalecer el desarrollo personal de cada individuo con su entorno.

El trabajador está obligado a mantener conexión laboral dentro de la jornada de trabajo pactada en su contrato de trabajo y responder con eficiencia la ejecución de las funciones asignadas. Entiéndase así, la desconexión laboral, como el derecho que tienen todos los trabajadores y contratistas, 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. Para tal fin, la política responderá a los siguientes compromisos:

- El trabajador no podrá ser contactado durante incapacidades, vacaciones, días de familia establecidos en la ley, licencias de maternidad, licencias de luto, licencias remuneradas y no remuneradas debidamente autorizadas, permisos debidamente autorizados, días de descanso compensatorio, descanso en días obligatorios siempre que el trabajador no haya sido programado para laborar, los lapsos de tiempo antes de iniciar y después de finalizar la jornada laboral diaria.
- El trabajador tiene el derecho de no ser contactado por llamadas a teléfonos personales o corporativos, mensajes de texto o envío de imágenes a teléfonos personales o corporativos, mensajes por WhatsApp, correos electrónicos a correo corporativo o correo personal, comunicaciones entregadas personalmente o por correo físico, inclusión en grupos o conversaciones por plataformas para gestión de comunidades virtuales, entre otras. Y de ser contactado, el trabajador estará en su libre derecho de responder en el siguiente día hábil y dentro de su jornada establecida de trabajo.
- Garantizar los mecanismos y medios para que los colaboradores y contratistas, puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho por parte de colaboradores de la

Cooperativa, lo cual está establecido en el procedimiento de **"Trámite de quejas de desconexión laboral"**.

- Hacer cumplir lo establecido en el procedimiento "Trámite de quejas de desconexión laboral", para realizar gestión a las quejas, garantizando el debido proceso, así como los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta. La presente política está dirigida a establecer los parámetros de desconexión laboral de todos los colaboradores de la Cooperativa, independientemente del tipo de vinculación laboral, con excepción de:
- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley 909 de 2004. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, como, por ejemplo, Tesorera, Gestión Humana, administrador de servicios corporativos, quien reemplace a la gerencia en tiempo y lugar determinados, abogado, revisoría fiscal o la brigada de emergencia.
- Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Cooperativa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. No se puede incluir ningún arreglo, acuerdo, pacto, entre otros, que omita la desconexión laboral, solo los incluidos en la excepción de acuerdo a la normatividad. Entre algunas de estas situaciones encontramos:
 - a) Para atender situaciones o eventos ambientales o climáticos, inundaciones, deslizamientos, tormentas o similares; de orden público, de perturbación o invasión, que se presenten o sean susceptibles de presentarse en las sedes, servicios y/o en las obras o proyectos en ejecución de la Cooperativa.
 - b) Para atender incidentes de seguridad, atracos, robos, intrusión a sedes, obras o proyectos de la Cooperativa. Para atender requerimientos de entes de control que sean notificadas el mismo día y se conceda un término de respuesta inferior a dos días calendario, en virtud de los cuales se requiera el apoyo o conocimiento específico del trabajador, a fin de mitigar riesgo de sanciones o perjuicios.

- d) Cuando se presenten acciones de tutela e incidentes de desacato que sean notificadas el mismo día y se conceda un término de respuesta inferior a dos días calendario, en virtud de los cuales se requiera el apoyo o conocimiento específico del trabajador, a fin de mitigar riesgo de sanciones o perjuicios.
- e) Para atender asuntos relacionados con la atención de PQRS, calidad de datos, experiencia o canales, que deban resolverse con inmediatez, a fin de mitigar riesgos de sanciones o perjuicios; o cuando se requiera información confidencial o de suma urgencia que esté bajo custodia o responsabilidad exclusiva del trabajador.
- f) Para garantizar la atención de servicios o eventos, que presenten contingencia en volúmenes de capacidad y que se presenten en forma imprevista.
- g) Para solucionar fallas, caídas, errores o incidentes en sistemas de información, canales, activos digitales, aplicativos o plataformas, que impacten o no permitan dar continuidad a las operaciones o servicios.
- h) Para resolver contingencias de tipo reputacional asociadas a los servicios de la Cooperativa y que impliquen atención inmediata de medios de comunicación y/o generación de comunicados.
- i) Para atender emergencias asociadas a equipos de infraestructura, en redes de acueducto, alcantarillado o redes eléctricas de las sedes de la Cooperativa.

Definición de Desconexión Laboral: La desconexión laboral se entiende como el derecho de los trabajadores a no ser contactados fuera de su jornada laboral para fines laborales, así como a no realizar tareas o actividades propias del trabajo fuera de los horarios establecidos. Esto incluye, pero no se limita a la no utilización de medios electrónicos (teléfonos, correos electrónicos, aplicaciones de mensajería, etc.) para labores laborales fuera de la jornada de trabajo.

Derecho a la Desconexión Laboral: En concordancia con la Ley 2191 de 2022, todos los empleados tienen derecho a desconectarse del trabajo fuera de su jornada laboral, sin ser obligados a responder comunicaciones laborales ni realizar tareas laborales que no hayan sido previamente acordadas.

Modalidad de Trabajo y Desconexión: Los empleados de la empresa que desempeñen funciones en modalidades de trabajo presencial, remoto o híbrido tienen derecho a la desconexión, entendiendo que las jornadas de trabajo y los tiempos de descanso deben ser respetados según lo establecido en el contrato de trabajo y la legislación vigente.

Comunicaciones Fuera de la Jornada Laboral: Se prohíbe el envío de mensajes, correos electrónicos o cualquier tipo de comunicación laboral fuera de la jornada laboral, salvo en casos excepcionales o situaciones urgentes que impliquen la seguridad de los pasajeros, los vehículos, o situaciones operativas críticas, las cuales serán comunicadas de manera adecuada y respetuosa.

Horarios de Trabajo y Desconexión: La empresa garantizará que los horarios laborales sean claros y estén definidos en el contrato laboral. La jornada de trabajo se entiende como el tiempo establecido para la realización de las actividades laborales. Fuera de este horario, los empleados tienen derecho a no ser contactados, salvo en situaciones de emergencia.

Tareas Adicionales Fuera del Horario: Cualquier tarea que deba ser realizada fuera de la jornada laboral debe ser acordada previamente entre el empleador y el empleado, y deberá ser compensada conforme a la ley, bien sea con tiempo compensatorio o remuneración adicional.

Excepciones: Se podrán generar excepciones en aquellos casos donde la operación de la Cooperativa lo requiera, tales como situaciones urgentes relacionadas con la seguridad del transporte, o cualquier otra circunstancia extraordinaria que lo justifique. Sin embargo, estas excepciones deben ser limitadas y bien documentadas.

Medidas de Implementación: La empresa implementará las siguientes medidas para garantizar el cumplimiento de la política de desconexión laboral:

- Establecimiento de horarios claros de inicio y fin de jornada.
- Capacitación a los empleados sobre el derecho a la desconexión.
- Revisión periódica de los tiempos laborales y descanso para verificar que los derechos de desconexión sean respetados y tomará las acciones correctivas necesarias si se identifican situaciones de incumplimiento.

Sanciones: El incumplimiento de esta política por parte de los empleados o empleadores puede generar sanciones conforme a la normativa laboral vigente, garantizando siempre el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Finalidad del Bienestar Laboral: La implementación de esta política tiene como fin el promover un ambiente laboral saludable y equilibrado, donde los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo libre y de descanso sin la presión de las demandas laborales fuera del horario de trabajo.

Aceptación de la Política: Todos los empleados deberán leer, comprender y aceptar esta política de desconexión laboral, lo cual será reconocido por medio de su firma.

Para efectos de Control, esta política ha sido aprobada y revisada por la Alta dirección de Cootrayal el 12/02/2026 y se mantiene vigente para el año en curso. Cualquier modificación o actualización será comunicada a todos los empleados.



Firma del Empleador
ANA MILENA GUTIERREZ PEREZ
Representante Legal