POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL PARA GRUPO DE INVERSIONES SURAMERICANA S.A.

La Ley 2191 de 2022 que promueve la desconexión laboral, establece lineamientos en cuanto a los límites en la jornada de trabajo, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones.

Por lo anterior, la Compañía adopta esta política con la finalidad de promover una conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como el adecuado uso de las herramientas tecnológicas que permiten la comunicación en el trabajo.

1. Objetivos:

a) Establecer los lineamientos internos respecto al ejercicio del derecho a la desconexión laboral, esto es, a estar desconectados en horarios por fuera de la jornada laboral, ya sea en vacaciones o descansos, para asuntos relacionados con la actividad de trabajo.
b) Propiciar el disfrute efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, incapacidades, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral de los empleados.
c) Definir los canales y procedimientos con los que cuenta el empleado para presentar las reclamaciones que considere pertinentes.

2. Alcance:

La presente política es aplicable a todos los empleados de Grupo de Inversiones Suramericana. A su vez, esta política será aplicable a los aprendices que se encuentren desempeñando su periodo de práctica y se extenderá a los Trabajadores en Misión que prestan los servicios en las sedes de la Compañía en concordancia con la política definida por la Empresa de Servicios Temporales Contratante.

Agrupa la siguientes Compañías:

1) Grupo de Inversiones Suramericana S.A.
2) Fundación Suramericana

3. Fundamentos normativos:

La presente política se expide en desarrollo de lo dispuesto en la ley 2191 de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que la complementen, modifiquen o desarrollen.

4. Glosario:

a) **Derecho a la desconexión laboral:** es el derecho que tienen los trabajadores para dar fin a la jornada laboral y hacer uso de los periodos de descanso en actividades personales que permitan tener un equilibrio entre la vida laboral y personal. A su vez, es la obligación de la Compañía empleadora de no contactar ni hacer requerimientos laborales al empleado durante el tiempo de su descanso.

b) **Jornada laboral:** es el tiempo en el cual el empleado debe realizar las actividades en favor del empleador. La Compañía empleadora dispone varios tipos de jornadas de trabajo, dependiendo del servicio y del rol, en este sentido, todos los empleados están obligados a cumplir su jornada máxima legal y de ser necesario realizar horas extras, dentro del marco definido por la Compañía.

c) **Disponibilidad:** es el tiempo que se requiere que el empleado, aún por fuera de su jornada laboral, esté atento al llamado de la Compañía empleadora para cubrir ciertas situaciones que requieran de su atención.

5. Lineamientos:

a) Empleados y aprendices disfrutarán su derecho a desconectarse de su labor en las siguientes áreas, una vez finalizada su jornada laboral: durante vacaciones, licencias, incapacidades, permisos y/o descansos.

b) Como regla general, el empleador se abstendrá de realizar requerimientos laborales al empleado o aprendiz por fuera de su jornada laboral o cuando se encuentre disfrutando de sus vacaciones, licencias, incapacidades, permisos y/o descansos, por cualquier medio o herramienta como llamadas, correos, mensajes de texto, plataformas de comunicación y/o chats. Lo anterior, para garantizar que puedan disfrutar adecuadamente de aquellos espacios de descanso.

c) Grupo SURA ha establecido unos acuerdos mínimos de convivencia, como marco de actuación “Modelo Hibrido” para todos los empleados y aprendices de la Compañía. Los acuerdos mínimos están contenidos en el protocolo de Beneficio de Flexitrabajo Grupo SURA.

d) El incumplimiento de los anteriores lineamientos podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

6. Excepción:

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

situaciones excepcionales de urgencia o de eventos de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Compañía.

7. Presentación de quejas y solución de conflictos

El empleado podrá remitir las quejas relacionadas con la vulneración de la desconexión laboral, a la línea ética donde recibirá un trato respetuoso, confidencial y reservado, siempre con la intención de encontrar posibles soluciones.

El incumplimiento 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, en este sentido, sí se trata de situaciones definidas como de acoso laboral, se deberá acudir a los procedimientos internos definido para estos fines.

8. Gobernabilidad y actualización:

La aprobación, el desarrollo y la actualización de la presente política estará a cargo de la Gerencia de Talento Humano de Grupo SURA. Cualquier modificación deberá ser aprobada por la misma instancia.

9. Divulgación:

La presente política se divulgará a todos los empleados de Grupo SURA a través de los mecanismos y medios corporativos que estime pertinentes, siempre que sean accesibles por todos los empleados de la organización.

10. Periodicidad para la revisión:

Esta política será revisada cada 2 años para evaluar la pertinencia de actualizarla o complementarla. Así mismo, será la Vicepresidencia de Talento Humano la encargada de acompañar a los Líderes y empleados a implementar las medidas necesarias para su cumplimiento.

Catalina Restrepo Duque
Gerente de Talento Humano