



**NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.**

NIT 900.090.638-8

## **POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL**

### **1. Objetivo**

Establecer los lineamientos institucionales que garantizan a los trabajadores y trabajadoras de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. el derecho a la desconexión laboral, definir los mecanismos de uso responsable de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) por fuera de la jornada laboral, y disponer el procedimiento para presentar quejas frente a la vulneración de este derecho, en cumplimiento del Art. 5 de la Ley 2191 de 2022 y demás normativa concordante.

### **2. Alcance**

La presente política aplica a:

- Trabajadores y trabajadoras vinculados mediante contrato laboral en cualquiera de sus modalidades (término indefinido, fijo, obra o labor).
- Aprendices SENA y practicantes universitarios.
- Personal en período de prueba.
- Líderes, directivos, jefes inmediatos y miembros del COCOLA, en su rol como emisores de comunicaciones laborales.
- Por extensión, contratistas que interactúen operativamente con el personal de la empresa, en lo que les sea aplicable.

### **3. Definiciones**

- **Desconexión laboral (Art. 3 Ley 2191/2022):** derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta —tecnológica o no— para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria, jornada máxima legal o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

- **Jornada laboral:** conforme a la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), la jornada ordinaria máxima es de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026. El recargo nocturno aplica desde las 7:00 p.m.
- **Tiempo de descanso:** es el período comprendido entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como los días de descanso semanal, festivos, vacaciones, licencias y permisos legalmente reconocidos.
- **Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):** conjunto de herramientas tecnológicas (correo electrónico institucional, WhatsApp, plataformas corporativas, llamadas, mensajes de texto, aplicaciones de gestión, redes sociales corporativas y otros medios análogos) utilizadas para comunicaciones laborales.
- **Hiperconectividad laboral:** estado prolongado de conexión continua a herramientas y comunicaciones laborales por fuera de la jornada, identificado como factor de riesgo psicosocial conforme a la Resolución 2646 de 2008.

#### 4. Principios Orientadores

La presente política se rige por los siguientes principios:

- **Trabajo en condiciones dignas y justas:** garantizado por el Art. 25 de la Constitución Política y el Art. 53 sobre el descanso necesario.
- **Conciliación entre vida personal, familiar y laboral:** reconocimiento del descanso, las vacaciones y los tiempos personales como derechos protegidos.
- **Salud mental y bienestar integral:** la prevención de la hiperconectividad como factor protector de la salud mental, en línea con la Ley 1616 de 2013.
- **Igualdad de derechos:** aplicación uniforme del derecho a la desconexión sin importar la modalidad de trabajo (presencial, remoto, en casa, teletrabajo).

- **Buena fe y razonabilidad:** las comunicaciones laborales deberán ajustarse a horarios y a la real necesidad operativa.
- **No vulneración:** conforme al Parágrafo 2 del Art. 4 de la Ley 2191/2022, la inobservancia persistente y demostrable del derecho a la desconexión podrá constituir acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

## 5. Compromisos Institucionales

NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. se compromete a:

- Garantizar a todos los trabajadores el **disfrute efectivo y pleno** del tiempo de descanso, licencias, permisos y vacaciones, sin contacto laboral durante estos períodos.
- Abstenerse de **formular órdenes, requerimientos o solicitudes laborales** a los trabajadores por fuera de la jornada laboral, salvo casos excepcionales debidamente justificados.
- Promover una **cultura organizacional de respeto al tiempo libre**, capacitando a líderes y mandos medios sobre la importancia de la desconexión laboral.
- Incorporar la prevención de la hiperconectividad como **factor de riesgo psicosocial** en la matriz del SG-SST, articulada con la batería de la Resolución 2404 de 2019.
- Establecer **canales formales y confidenciales** para la presentación de quejas por vulneración del derecho a la desconexión.
- Garantizar **no represalias** contra los trabajadores que ejerzan su derecho a la desconexión o presenten quejas, conforme al Art. 11 de la Ley 1010 de 2006 y al Decreto 405 de 2025.
- Adoptar **medidas correctivas oportunas** frente a las prácticas que vulneren este derecho, incluyendo amonestación a los líderes responsables.

- Difundir periódicamente la presente política a través de los canales institucionales (correo, carteleras, inducción, reinducción).

## 6. Lineamiento sobre el uso de TIC

Para garantizar el derecho a la desconexión, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. adopta los siguientes lineamientos sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones:

- Las comunicaciones laborales por correo electrónico, WhatsApp, llamadas o cualquier otro medio **se realizarán dentro de la jornada laboral**.
- Cuando un líder requiera enviar información por fuera del horario, deberá utilizar la **función de envío programado** para que el mensaje sea recibido en el horario laboral del destinatario, salvo casos excepcionales.
- El trabajador **no está obligado a responder** comunicaciones laborales por fuera de su jornada, salvo en los casos excepcionales contemplados en la sección 7 de esta política. Su no respuesta no constituirá falta disciplinaria ni desmejora de condiciones laborales.
- Los grupos de WhatsApp institucionales se utilizarán **exclusivamente para comunicaciones laborales en horario laboral**. Se prohíben mensajes operativos en festivos, domingos, vacaciones o licencias.
- Durante las **vacaciones, licencias y permisos**, el trabajador podrá activar la respuesta automática de ausencia y no estará obligado a revisar comunicaciones.
- Las **reuniones virtuales y citaciones** deberán convocarse dentro de la jornada laboral del personal convocado, considerando los horarios de cada cliente institucional.
- Cuando exista personal vinculado en modalidad de trabajo en casa, remoto o teletrabajo, **la jornada deberá quedar pactada por escrito** e identificar claramente las horas de inicio y fin.

## 7. Excepciones

Conforme al Art. 6 de la Ley 2191 de 2022, **no estarán sujetos a las disposiciones de desconexión laboral:**

- Los **trabajadores y trabajadoras que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo**, conforme al Art. 162 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., aplica al Representante Legal, Directores y Coordinadores con funciones de mando o representación.
- Las situaciones de **fuerza mayor o caso fortuito** en que se requiera cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que no sea posible adoptar otras medidas. En el contexto de los clientes hospitalarios, se considerarán situaciones excepcionales: emergencias sanitarias, contingencias operativas que afecten la prestación del servicio alimentario a pacientes, o requerimientos extraordinarios del cliente institucional con justificación documentada.
- Las **amenazas en caso de desastre o riesgo inminente** para la salud, seguridad o integridad de las personas o instalaciones.

**Nota:** conforme a la jurisprudencia constitucional, las excepciones **no son absolutas** y deben interpretarse restrictivamente. El uso reiterado, injustificado o abusivo de las excepciones podrá constituir vulneración del derecho a la desconexión y, eventualmente, acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

## 8. Procedimientos para presentar Quejas

Conforme al Art. 5 literal b) de la Ley 2191 de 2022, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. dispone los siguientes mecanismos para que los trabajadores presenten quejas frente a la vulneración de su derecho a la desconexión laboral, **a nombre propio o de manera anónima:**

### a) Canales de recepción de quejas:

- **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA):** [cocola@nutrimosyservimos.com](mailto:cocola@nutrimosyservimos.com)
- **Gestión Humana:** [ghumana@nutrimosyservimos.com](mailto:ghumana@nutrimosyservimos.com)

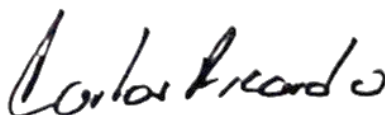
- Buzón institucional físico o digital (admite reportes anónimos como alerta temprana).
- Línea telefónica institucional: 311 712 8348
- Reporte directo al líder o jefe inmediato (cuando este no sea el presunto vulnerador).

**b) Trámite interno:**

- Recibida la queja, el COCOLA o Gestión Humana adelantará una verificación inicial en un plazo máximo de **cinco (5) días hábiles**.
- Se escuchará al trabajador y al líder o área presuntamente involucrada, garantizando **debido proceso, confidencialidad y no represalias**.
- Cuando se acredite la vulneración, la empresa adoptará **medidas correctivas inmediatas** (amonestación, capacitación, reasignación de funciones u otras según el caso) y formulará un plan de mejoramiento para evitar la repetición.
- Si la conducta es **persistente y demostrable**, el caso se gestionará conforme al procedimiento de acoso laboral, con los plazos de la Resolución 3461 de 2025.

**c) Instancias externas:**

Conforme al Art. 7 de la Ley 2191 de 2022, el trabajador que considere vulnerado su derecho podrá poner la situación en conocimiento del **Inspector de Trabajo del Ministerio del Trabajo** o de la **Procuraduría General de la Nación** con competencia en el lugar de los hechos. La denuncia deberá detallar los hechos y anexar prueba sumaria de los mismos.



---

**Carlos Andrés Ricardo Vargas**  
*Representante Legal*  
NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.