


|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION INTEGRADO</b>    | Código: <b>SGI-PO-005</b>   |
|  | <b>POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b> | Versión: <b>01</b><br>Fecha: <b>29/09/2025</b><br>Página: <b>1 de 3</b> |

**POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL  
CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.**

**1. OBJETIVO**

Las disposiciones contenidas en esta política van encaminadas a establecer medidas y procedimientos que les garanticen a los trabajadores del **CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.** el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral del trabajador de conformidad con la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 y demás normas que regulen el tema.

**2. DEFINICIONES**

- **JORNADA LABORAL:** Se define como jornada laboral, el tiempo en el que una persona ejecuta, en favor de otra, la actividad contratada, bajo su continuada subordinación o dependencia y, a falta de ese acuerdo la establecida en las disposiciones laborales sobre la jornada máxima legal.
- **DESCONEXIÓN LABORAL:** Es el derecho que tienen todos los trabajadores a no ser contactados, 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 durante sus vacaciones o descansos. Para los trabajadores de Dirección, Manejo y Confianza, implica un límite a su disponibilidad.
- **DISPONIBILIDAD LABORAL:** Se trata de la posibilidad de que, luego de terminar la jornada habitual la persona pueda o no ser requerida para completar alguna tarea necesaria para el empleador. Es decir, es un estado de latencia, de probabilidad de ser convocado a la continuación de la actividad contratada siempre y cuando la exigencia de retornar al trabajo responda a criterios de proporcionalidad, necesidad y razonabilidad.
- **ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de, un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
- **TIEMPO DE DESCANSO:** Es el periodo diario, semanal y anual que tiene el trabajador para que pueda disfrutar efectiva y plenamente de su vida personal y familiar durante el tiempo fuera de la jornada laboral comprendido también el causado por las licencias y los permisos.


**3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El **CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.** garantizará el derecho a la desconexión digital a todos sus trabajadores, ya sea que realicen sus funciones de forma presencial, bajo la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa.

| ELABORÓ  | REVISÓ  |  | APROBÓ                                |
|--|---|--|---------------------------------------|
| Karol Delgado Rojas<br>Abogada Asesora Laboral | Julián David Arboleda Gómez<br>Director Administrativo y Financiero | Johanna Duarte Salcedo<br>Líder Talento Humano | Sergio Felipe Bernal Rotta<br>Gerente |
| 16/09/2025                                     | 16/09/2025  | 16/09/2025                                     | 29/09/2025                            |

*Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H"*



|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION INTEGRADO</b>    | Código: <b>SGI-PO-005</b>   |
|  | <b>POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b> | Versión: <b>01</b><br>Fecha: <b>29/09/2025</b><br>Página: <b>2 de 3</b> |

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 no serán sujetos de aplicación de la siguiente política:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Así mismo, de conformidad con la Sentencia C-331 de 2023 de la Honorable Corte Constitucional, las excepciones aquí descritas se condicionan y limitan a razones válidas atendiendo a los criterios de proporcionalidad, necesidad y razonabilidad y siempre que no se trate de circunstancias permanentes, sino que se encuentren enmarcadas en la excepcionalidad, será posible la irrupción fuera del tiempo de trabajo pactado.

#### 4. FORMA DE CÓMO SE GARANTIZARÁ EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La empresa adoptará las siguientes medidas en aras de implementar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores:

- a. Respetar los horarios de trabajo previstos en el Reglamento de Trabajo y el descanso de los trabajadores, evitando contactar al trabajador por cualquier medio una vez finalice la jornada laboral, en los días de descanso obligatorio, en vigencia de licencias de cualquier tipo, incapacidades o vacaciones, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales de la operación.
- b. El agendamiento y la asistencia a reuniones sean virtuales y/o presenciales, se deberá realizar dentro de la jornada laboral.
- c. Cuando se envíen correos electrónicos una vez terminada la jornada laboral, se procurará utilizar la herramienta de programación con el fin de que los mensajes lleguen dentro de la jornada laboral del trabajador.
- d. Los trabajadores no podrán ser sancionados por estar ausentes o desconectados después de la jornada laboral.


#### 5. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS POR VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

- a. Los trabajadores que consideren vulnerado su derecho a la desconexión podrán dirigir su queja a nombre propio o de manera anónima al Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con lo establecido por la Ley 2191 de 2022, Ley 2101 de 2021 y la Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 y la Ley 1010 de 2006.
- b. La queja podrá ser radicada por medio electrónico, al correo dispuesto por el Comité De Convivencia Laboral, o de forma escrita dirigido al Comité de Convivencia Laboral. En dicha queja, se deberán indicar los hechos constitutivos, datos y las pruebas que permitan evidenciar la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral.

| ELABORÓ  | REVISÓ  |  | APROBÓ                                 |
|--|---|--|--|
| Karol Delgado Rojas<br>Abogada Asesora Laboral | Julián David Arboleda Gómez<br>Director Administrativo y Financiero | Johanna Duarte Salcedo<br>Líder Talento Humano | Sergio Felipie Bernal Rotta<br>Gerente |
| 16/09/2025                                     | 16/09/2025  | 16/09/2025                                     | 29/09/2025                             |

Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H"



|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION INTEGRADO</b>    | Código: <b>SGI-PO-005</b>   |
|  | <b>POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b> | Versión: <b>01</b><br>Fecha: <b>29/09/2025</b><br>Página: <b>3 de 3</b> |

- c. Una vez sea recibida la queja, cualquier miembro del Comité de Convivencia Laboral tendrá la facultad de darle trámite a la queja, dando acuse de recibo y verificando que se cuente con los lineamientos antes señalados.
- d. El Comité deberá examinar de manera confidencial en una reunión extraordinaria, los casos específicos o puntuales en los que se formule la queja, validando si las pruebas aportadas determinan una posible vulneración del derecho a la desconexión laboral, en un periodo no mayor a 60 días.
- e. Una vez el Comité de Convivencia Laboral haya examinado los hechos, datos, y pruebas aportadas, definirá las acciones que considere pertinentes aplicar; en estas acciones el Comité podrá:
  - Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de persecución laboral.
  - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja
  - Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
  - Citar a quien presuntamente cometió la conducta con el fin de conocer su versión y promover el cumplimiento de la presente política de desconexión.
  - Realizar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo y mediación entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- f. Se les informará a las partes involucradas la decisión del Comité mediante comunicación escrita.
- g. El Comité deberá avalar y cooperar en la constitución de un plan de mejora concertado entre las partes, para propiciar, renovar y promover el respeto al derecho de desconexión laboral, igualmente realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

El **CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.** agradece a todos los trabajadores su compromiso con la aplicación de la presente política, esperamos que con las medidas aquí adoptadas se propenda por el goce del tiempo de descanso de todos nuestros colaboradores.

El presente documento se firma a los veintinueve (29) días del mes de Septiembre del año dos mil veinticinco (2025).

**SERGIO FELIPE BERNAL ROTTA**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA PH**

| ELABORÓ  | REVISÓ  |  | APROBÓ                                |
|--|---|--|---------------------------------------|
| Karol Delgado Rojas<br>Abogada Asesora Laboral | Julián David Arboleda Gómez<br>Director Administrativo y Financiero | Johanna Duarte Salcedo<br>Líder Talento Humano | Sergio Felipe Bernal Rotta<br>Gerente |
| 16/09/2025                                     | 16/09/2025  | 16/09/2025                                     | 29/09/2025                            |

*Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H"*

