



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL (Versión 3) POL-KR-06

Esta Política es una directriz de KRONOS ENERGY S.A.S E.S.P. que establece los lineamientos y procedimientos que la compañía implementará con el fin de garantizar y promover el Derecho a la Desconexión Laboral en los términos de la Ley 2191 de 2022.

La Alta Dirección, ha desarrollado esta política, basado en las siguientes premisas de las normas jurídicas:

- Código Sustantivo Del Trabajo:

“ARTICULO 55. EJECUCIÓN DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”

“ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador”.

“ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores (...)”

“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...) 3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes. (...)”

“ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: (...) 8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado (...)”.

- Ley 1010 de 2016: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

“ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 del mismo”

“ARTÍCULO 8o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

(...) e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; (...)”

(...) i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. (...)”

- Ley 2191 De 2022. “Ley de Desconexión Laboral”:

“ARTÍCULO 3°. DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores (...), 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



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL (Versión 3) POL-KR-06

jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”.

“ARTÍCULO 4°. GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. Los trabajadores (...) gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. (...)”

“ARTÍCULO 5°. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.*
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta”*

“ARTÍCULO 6o. EXCEPCIONES. No estarán sujetos lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos 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, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;*
- 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.*

NOTA. La Corte Constitucional en la Sentencia C-331 proferida el 29 de agosto de 2023, declaró “EXEQUIBLE el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión”.

Basados en lo anterior, KRONOS ENERGY S.A.S E.S.P., desarrolla esta política con la intención de reglamentar la forma como los trabajadores desarrollarán la desconexión laboral, entendida como el derecho 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 máxima legal de trabajo o convenida, o en periodos de vacaciones, descansos, licencias, permisos o incapacidades, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, en los términos de la Ley 2191 de 2022, garantizar y promover el derecho a la desconexión laboral.

Así mismo, esta política es aplicable para los trabajadores de la Compañía, a excepción de los siguientes, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

- Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- Los trabajadores que, por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, se les requiera para cumplir deberes extra de colaboración con la Compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL (Versión 3) POL-KR-06

servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Por disposición legal, conforme a la Sentencia C-331 de 2023 los trabajadores que desempeñen cargos de Dirección Confianza y Manejo tendrán Derecho a la Desconexión Laboral el cual estará atado al límite de la jornada laboral, sin embargo, el empleador no podrá afectar el contenido mínimo del derecho fundamental de descanso. En este sentido, KRONOS ENERGY S.A.S E.S.P. deberá atender a los criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con las funciones y la naturaleza de estas y las condiciones propias acordadas en el contrato de trabajo.

A partir de la fecha de notificación de esta política, los trabajadores se obligan a cumplir las normas jurídicas referentes a la desconexión laboral. Por lo anterior, los trabajadores que en la estructura organizacional de la Compañía ocupen cargos en los cuales tengan personal bajo su orientación y responsabilidad, se comprometen de forma irrevocable a:

- Respetar los periodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos e incapacidades de los trabajadores, con el fin que no tengan contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral.
- Abstenerse de comunicar a los trabajadores órdenes, instrucciones u otros requerimientos por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo o convenida, o en periodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos e incapacidades.
- La garantía del derecho a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral acordada.

La Compañía garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral de la siguiente forma:

- Informará a los trabajadores sobre la existencia de la Ley de desconexión laboral, para lo cual hará campañas de divulgación y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley.
- Creará espacios para el diálogo, con el fin de analizar de forma periódica i) la implementación y cumplimiento de la Ley de desconexión laboral, ii) el impacto de esta para garantizar el goce efectivo del tiempo libre y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, y, iii) las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral relacionadas con esta norma jurídica.
- Instruirá a todos los trabajadores la obligación de respetar el cumplimiento de la jornada máxima laboral en el horario acordado.
- Establecerá que ningún trabajador podrá emitir órdenes, instrucciones u otros requerimientos por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo o convenida, o en periodos de descanso, vacaciones, licencias e incapacidades, de forma presencial, ni a través de las tecnologías de la información y comunicación, como: i) teléfonos fijos o móviles, computadores de escritorio o portátiles, tabletas, relojes inteligentes, ii) mensajes de voz, texto, imágenes, videos o video llamadas mediante aplicaciones de mensajería instantánea, iii) correos electrónicos o emails, iv) aplicaciones para reuniones virtuales, entre otros.
- Implementará la instrucción, que si por un error involuntario, el superior jerárquico remite a un trabajador, una orden, instrucción u otro requerimiento por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo o convenida, o en periodos de descanso, vacaciones, licencias e incapacidades, a través de las tecnologías de la información y comunicación, la Compañía y el trabajador entenderán que este mensaje es recibido por el TRABAJADOR en el primer minuto de la jornada laboral del día hábil siguiente a la fecha de envío.
- Informará que, de acuerdo con la Ley, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Reiterando, que en ningún caso se podrá entender como acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

INTERPOSICIÓN DE QUEJAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL.



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL (Versión 3) POL-KR-06

En caso de que un trabajador considere que se la ha vulnerado el derecho a la desconexión laboral, podrá realizar una queja a nombre propio o de manera anónima, de acuerdo con el procedimiento de acoso laboral establecido en el reglamento de trabajo, que tiene como características las siguientes:

- El trámite será confidencial y tendrá como objeto el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral.
- El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que podría constituir un acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso.
- Cuando un trabajador esté involucrado en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico, con el fin que se le defina el impedimento o la recusación.
- En desarrollo de este procedimiento, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.
- El Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.
- El procedimiento preventivo interno no impide o afecta el derecho de quien crea vulnerado su derecho a la desconexión o se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas judiciales ante el Inspector de Trabajo, la Procuraduría General de la Nación, o un juez de la República, con competencia en el lugar de los hechos, según corresponda. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de estos.

INOBSERVANCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LA POLÍTICA DE DESCONEXION

La inobservancia o violación por parte del trabajador de esta política laboral será considerada como una falta grave, y, por lo tanto, una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo en los términos del numeral 6 literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Revisado enero 7 de 2025

Firmado por:


2169021120534D9...

David Giraldo Vásquez
Representante Legal (S)