	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.	Código	PH-GTH-PO-01
		Versión	0
		Emisión	01/10/2025
		Relacionado	PH-GTH-PD-01
		Página	Página 1 de 7

La presente **Política de Desconexión Laboral** es aplicable para la empresa **LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.**, mediante la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de los trabajadores y se adoptan medidas para garantizar este derecho en caso de encontrarse vulnerado.

CONSIDERACIONES:

- Que el Congreso de la República expidió la **Ley 2191 del 6 de enero de 2022**, “por medio de la cual se regula el derecho a la desconexión laboral”, cuyo fin es garantizar el goce efectivo del tiempo de descanso de los trabajadores.
- Que cualquier acuerdo que limite este derecho será **ineficaz**.
- Que la vulneración de la desconexión laboral puede constituir **acoso laboral**, conforme a la **Ley 1010 de 2006**.
- Que es deber del empleador garantizar que sus trabajadores puedan disfrutar efectivamente de su vida personal, familiar y social, más allá de la jornada laboral.
- En virtud de lo anterior, **LABORATORIOS PHARMOR S.A.S** adopta la presente Política de Desconexión Laboral.

ARTÍCULO 1.- OBJETO: En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, que regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia, **LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.** adopta la presente política con el fin de garantizar a sus trabajadores el respeto a su tiempo de descanso, licencias, vacaciones y vida personal y familiar. Nuestro compromiso es fomentar el bienestar integral, prevenir riesgos psicosociales y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

ARTÍCULO 2. - ALCANCE DE APLICACIÓN: La presente política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices y colaboradores de **LABORATORIOS PHARMOR**, independientemente de, tipo de contrato o vinculación, cargo, rol o jerarquía y modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo, remoto, híbrido o en casa).

ARTÍCULO 3. - PRINCIPIOS ORIENTADORES: El derecho a la desconexión estará orientado por principios constitucionales propios del derecho al trabajo, (el artículo 53 de la C.P.), los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo y la normativa relacionada para las finalidades de esta política, se destacan las siguientes:

- Igualdad de oportunidades.
- Irrenunciabilidad a los derechos laborales mínimos.
- Primacía de la realidad sobre las formas.
- Estabilidad y seguridad en el empleo.
- Respeto a la vida familiar y al descanso.
- No represalias ni sanciones por ejercer el derecho a la desconexión

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.	Código	PH-GTH-PO-01
		Versión	0
		Emisión	01/10/2025
		Relacionado	PH-GTH-PD-01
		Página	Página 2 de 7

ARTÍCULO 4.- GLOSARIO PARA COMPRENDER EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA:


- **Desconexión laboral:** “Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contactado, 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. Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”.
- **Fuerza mayor o caso fortuito:** Se llama ‘fuerza mayor’ o ‘caso fortuito’ el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (artículo 64 del Código Civil).
- **Disponibilidad permanente:** **Actividad ejecutada bajo el marco de la subordinación jurídica, pero con la diferencia de que en esta se cumplen tareas ordinarias y extraordinarias, que son constantes, periódicas, regulares, y no dependen del llamado del empleador, sino de la fijación de metas y/o tareas asignadas.**
- **Dirección, confianza y manejo:** Cargos con responsabilidad administrativa o de representación que, por sus funciones, pueden requerir mayor disponibilidad.
- **Acoso Laboral:** “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 2 de la Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 5.- GARANTIA DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: El derecho a la desconexión laboral, inicia una vez finalizada la jornada laboral. Durante este tiempo, **LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.**, garantizará que los trabajadores:

- No reciban instrucciones laborales fuera de su jornada
- No estén obligados a atender comunicaciones en periodos de descanso, licencias o vacaciones.
- Puedan disfrutar plenamente de su tiempo personal y familiar.

ARTÍCULO 6.- FORMAS EN QUE SE GARANTIZARÁ Y EJERCERÁ EL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: A continuación, se establecen los lineamientos, que garanticen el disfrute de la Desconexión Laboral, bajo los siguientes términos:


- a) Los canales tecnológicos suministrados y que son utilizados por los trabajadores como herramientas para la ejecución de las funciones asignadas, deber ser

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.	Código	PH-GTH-PO-01
		Versión	0
		Emisión	01/10/2025
		Relacionado	PH-GTH-PD-01
		Página	Página 3 de 7

atendidos única y exclusivamente durante el curso de la jornada laboral, salvo para los trabajadores exceptuados, o que exista una imperativa necesidad del servicio que implique hacer uso de ellos en horario extra laboral.

- b) Teniendo en cuenta que los líderes, jefes, coordinadores, superiores jerárquicos, entre otros, podrán impartir instrucciones a través de medios tecnológicos fuera del horario laboral, en atención a su calidad y funciones en curso, y para efectos de garantizar el derecho a la desconexión laboral del trabajador, deberá interpretarse conforme a los lineamientos de esta política que: la directriz, asunto o actividad asignada fuera del horario laboral se entenderá recibida el día hábil inmediatamente siguiente a la recepción del comunicado para ser tramitada, salvo que la directriz, asunto o actividad se enmarque dentro del supuesto de la fuerza mayor o el caso fortuito, y/o sea remitida a los trabajadores exceptuados de que trata el artículo 7.º de la Política de Desconexión Laboral
- c) El empleador, realizará campañas y capacitaciones por lo menos una (1) vez cada seis meses, para socializar la Política de Desconexión, no solamente para informar al nuevo personal sobre ella. Si no, también, para recordar a todos los trabajadores de LABORATORIOS PHARMOR S.A.S., a nivel nacional las garantías ofrecidas por la ley 2191 de 2022.
- d) Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, incapacidad, licencia o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes (entiéndase por mensajes de WhatsApp, físicos o por cualquier medio), correos electrónicos, asistir a reuniones, capacitaciones propuestas por la empresa, siempre y cuando, no se trate de un hecho **URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO**, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado. En estas situaciones la empresa debe asegurarse de contactar por múltiples medios al trabajador, puesto que esta por fuera del horario laboral y no está obligado hacer uso o revisión de los medios corporativos de contacto.
- e) Las reuniones, capacitaciones y cursos que programe la empresa y que debe ser de obligatoria asistencia por parte del trabajador, serán dentro de la jornada laboral.

ARTÍCULO 7.- SUJETOS EXCEPTUADOS DE LO ESTABLECIDO RESPECTO DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: La presente política va dirigida a todos los

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.	Código	PH-GTH-PO-01
		Versión	0
		Emisión	01/10/2025
		Relacionado	PH-GTH-PD-01
		Página	Página 4 de 7

trabajadores de la empresa **LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.** a nivel nacional, con las excepciones contenidas en el artículo 6 de la ley 2191 de 2022, la cual establece las siguientes excepciones:

- a) Los trabajadores que desempeñan 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, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 8. - PROCEDIMIENTOS, MECANISMOS Y MEDIOS PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS: La Empresa en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el Derecho a la Desconexión Laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los trabajadores, así:


- a. **QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR LA QUEJA:**
 Todos los trabajadores de LABORATORIOS PHARMOR S.A.S., a nivel nacional, con excepción de los contenidos en el literal a) del artículo 6 de la ley 2191 de 2022; Los trabajadores que desempeñen cargos de Dirección, Confianza y Manejo; Los cargos que se describen a continuación se encuentran excluidos de la presente política de desconexión:

- Gerente General

Así mismo, en caso de que LABORATORIOS PHARMOR S.A.S. requiera nuevos cargos de Dirección Manejo y Confianza, estos, deberán ser notificados y excluidos de la presente política, esta notificación se realizará de manera escrita al momento de la firma del contrato laboral.

- b. **COMO SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA:** La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico en el área recursos humanos o a través del correo electrónico: t.humano@pharmor.co. El trabajador podrá presentar la queja personalmente o de manera anónima.

En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión y deberá contener las pruebas que soportan los hechos.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.	Código	PH-GTH-PO-01
		Versión	0
		Emisión	01/10/2025
		Relacionado	PH-GTH-PD-01
		Página	Página 5 de 7

c. **TRÁMITE QUE SE SURTIRA:** Una vez recibida la queja, será evaluada por el líder de recursos humanos, quién cumplirá el siguiente procedimiento:

1. El encargado de recursos humanos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al Derecho de Desconexión Laboral.
2. El área de recursos humanos, citará a las partes involucradas dentro de la queja para que puedan ampliar los hechos presentados en la queja y presentar pruebas que los fundamenten.
3. Una vez escuchada a las partes, el área de recursos humanos evaluará los hechos y pruebas presentadas por las partes y dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, emitirá concepto sobre si los hechos narrados constituyen una violación a la Desconexión Laboral, o si, por el contrario, obedece a la excepción contenida en el literal c, del artículo 6 de la ley 2191 de 2022. Es decir, que correspondan situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa, por parte del trabajador.
4. En el evento, que el concepto determine que los hechos constituyen una violación al Derecho de Desconexión, el área recursos humanos correrá traslado de la queja junto con los documentos allegados a el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, para que surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
5. En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos no constituyen una violación al Derecho de Desconexión, podrá emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos implementados por la Empresa.
6. Cuando el trabajador que presenta la queja, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, en cuyo caso deberá solicitarle al encargado del área de recursos humanos sea remitido el proceso al Comité de Convivencia Laboral.
7. El Comité de Convivencia Laboral, se reunirá dentro de los tres (3) días hábiles siguiente a la recepción de las objeciones presentadas por parte del trabajador y las evaluarán, posteriormente, emitirá una decisión sobre, si dejan en firme la decisión emitida por el área de recursos humanos, o, por el contrario, precisan una violación al Derecho de Desconexión Laboral y como consecuencia, se dará el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.	Código	PH-GTH-PO-01
		Versión	0
		Emisión	01/10/2025
		Relacionado	PH-GTH-PD-01
		Página	Página 6 de 7

8. En caso de que la recepción de la queja sea anónima, se surtirá el mismo procedimiento a excepción del llamamiento de las partes que hace el encargado de revisar y evaluar la queja.

ARTÍCULO 9. - RESPONSABILIDADES: Las personas que a continuación se relacionan tendrán las siguientes responsabilidades a su cargo:

a) Recursos Humanos

- Velar por el cumplimiento del procedimiento de las Políticas de Desconexión Laboral.
- Incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, temas relacionados con la Desconexión Laboral.
- Divulgar la Política de Desconexión Laboral.

b) Jefes y Líderes

- a. Incorporar en su gestión la aplicación de la política de desconexión laboral.
- b. Planificar las actividades, reuniones y comunicaciones dentro del horario laboral.

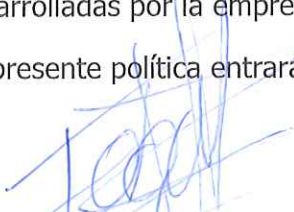
c) Trabajadores

- a. Ejercer su derecho a la desconexión y respetar el de sus compañeros.

ARTÍCULO 10.- REVISIÓN DE LA POLÍTICA: Esta política será revisada anualmente o cuando existan cambios normativos. Los ajustes se realizarán con participación del Comité de Convivencia Laboral, COPASST y el área de Talento Humano.

ARTÍCULO 11.- VIGENCIA Y APLICACIÓN: Esta política es firmada, publicada y comunicada a todos los niveles de la organización, además se compromete a revisar anualmente para que siga siendo acorde con la legislación vigente y actividades desarrolladas por la empresa.

La presente política entrará en vigencia a partir del día 01 del mes 10 del año 2025.


Edgard Ricardo Moreno Acuña
Representante Legal
LABORATORIOS PHARMOR S.A.S.