



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

100NUTRITION S.A.S.

La presente Política tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales 100NUTRITION garantizará el derecho que tienen todos sus colaboradores 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 jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos, en atención a lo preceptuado por la Ley 2191 de 2022, con el fin de garantizar el goce efectivo de su tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones y de esta manera permitir que sus colaboradores puedan equilibrar su vida personal, familiar y laboral.

Esta Política complementa nuestra misión, visión, así como lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos suscritos con nuestros colaboradores y cualquier otro documento que regule las relaciones entre 100NUTRITION y sus colaboradores, sea cual fuera la relación o modalidad de contratación existente entre ellos.

Además, la presente política está orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada con las finalidades de la normativa aplicable a la Desconexión Laboral.

La presente Política de Desconexión Laboral, se regirá bajo las siguientes cláusulas:

PRIMERA - ALCANCE: El derecho a la Desconexión Laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral, con el objeto de que los colaboradores puedan disfrutar efectiva y plenamente del libre, tiempo de descanso, de las licencias, permisos, vacaciones, en su vida personal y familiar. En consecuencia, los Directores, Gerentes, y en general los Colaboradores de 100NUTRITION se abstendrán de enviar mensajes por cualquier medio o herramienta de comunicación existente, tales como teléfonos, computadores, tabletas, a través de correo electrónicos institucionales o personales, mensajes de texto, mensajería instantánea tales como WhatsApp, Telegram, Teams, Zoom, y similares, incluidas las redes sociales, entre otros medios de comunicación existentes o que lleguen a existir durante la vigencia de la presente Política, o intentar establecer contacto por celular, vía telefónica u otros medios, por fuera de su horario laboral, incluyendo fines de semana, festivos, vacaciones o licencias. En consecuencia, si se intenta establecer contacto, no podrá exigirse su atención o respuesta mientras el destinatario se encuentre por fuera del horario laboral. De esta manera, se evitará marcar los mensajes como urgentes, salvo que sea estrictamente necesario. En atención a lo anterior, los Directores, Gerentes y Coordinadores se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos a sus colaboradores por fuera de la jornada laboral.



SEGUNDA - EXEPCIONES: 100NUTRITION velará porque todos sus colaboradores gocen efectivamente de la garantía de desconexión laboral. Sin embargo, por naturaleza del cargo y de las funciones que desempeñan, se exceptúan de lo establecido en la presente política, a los siguientes sujetos:

- 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, situación que se establecerá en su respectivo contrato, manual de funciones o documento semejante.
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con 100NUTRITION, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en su operación, siempre que no exista otra alternativa viable.

TERCERA - MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LA DESCONEXIÓN LABORAL:

100nutrition velará por que la emisión de mensajes de índole laboral a través de cualquier medio de comunicación no tenga lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. Así las cosas, para garantizar el ejercicio a la desconexión laboral se establecen las siguientes medidas:

- La Jornada Laboral será debidamente informada a cada colaborador, con el fin de que tenga absoluta claridad respecto del horario en el cual desempeñará sus funciones para 100NUTRITION. Igualmente, el Reglamento Interno de Trabajo, que estará a disposición de cada trabajador, en lugar visible, contemplará expresamente la duración de la jornada laboral aplicable a los diferentes colaboradores.
- Para la ejecución de sus funciones, dependiendo de la actividad a desempeñar, se asignarán correos electrónicos institucionales. Igualmente, se acordarán otros canales tecnológicos de comunicación, como mensajería de uso institucional por WhatsApp, Telegram, Teams, Google Meets, y semejantes, teléfonos, celulares, plataformas de comunicación para reuniones virtuales, entre otros. Igualmente, se contará con el contacto presencial en la oficina, en los casos que aplique. En todos estos eventos, sea cual sea el canal de comunicación o contacto, el mismo solo podrá ser utilizado durante el transcurso de la jornada laboral, salvo los eventos expresamente exceptuados a que hace referencia el artículo anterior.
- Tan solo en los eventos en que se presente una situación constitutiva de caso fortuito o fuerza mayor se intentará localizar al trabajador a través de los diferentes canales de comunicación, institucionales o incluso personales, estos últimos como segunda opción, justificando que no existía otra alternativa validar para atender la situación presentada.
- Cuando exista la imperiosa necesidad por parte de quienes ostentan la posición de jefe o superior jerárquico de enviar algún tipo de directriz, orden o indicación,



utilizando algún medio de comunicación tecnológico, el mensaje se entenderá recibido el día hábil siguiente a su recepción, salvo los eventos expresamente exceptuados a que hace referencia el artículo anterior. En consecuencia, la obligación de su acatamiento no inicia sino a partir del momento en que se entiende que a operado su efectiva recepción, aún en el evento en que por algún motivo el colaborador haya tenido conocimiento del mensaje en un momento anterior.

- Se utilizarán mensajes de respuesta automática sobre no disponibilidad en la oficina en los diferentes medios de comunicación para ser utilizados durante periodos de ausencia por vacaciones, licencias, o situaciones semejantes que impidan la atención del mismo.
- En lo posible, el inicio y fin de las reuniones presenciales y/o virtuales, y el desarrollo de eventos, deberán realizarse dentro de la jornada laboral, salvo el desarrollo de eventos con público externo que por logística deban realizarse por fuera de la jornada laboral, en los cuales deberá acordarse con el colaborador previamente la viabilidad de su asistencia y lo correspondiente al reconocimiento de horas extras según corresponda. En tal sentido, las personas encargadas de liderar las reuniones, deberán actuar con la suficiente diligencia y eficiencia en el manejo de su tiempo.
- En todo caso, 100NUTRITION no afectará el periodo de licencia, permisos o vacaciones de los colaboradores con el fin de que asistan a eventos organizados con público externo o capacitaciones empresariales, sean realizadas por dentro o fuera de la jornada laboral. En ese sentido, si 100NUTRITION realiza este tipo de eventos, y el colaborador que se encuentra en vacaciones, permiso o licencia desea asistir, se entenderá que lo hace como público externo, de manera voluntaria y sin que asuma el cumplimiento de un rol de colaborador. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia se citará al colaborador que se encuentre en periodo de vacaciones, licencia o permiso, para que apoye dichos eventos.

CUARTA – PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS FRENTE A LA VULNERACIÓN DE LA GARANTÍA DE DESCONEXIÓN LABORAL: Los colaboradores que consideren que se ha vulnerado su derecho a la desconexión laboral, podrán presentar quejas, a nombre propio o de manera anónima, presentada por correo electrónico o dentro de buzones para presentación de quejas de manera anónima, acudiendo al Comité de Convivencia Laboral, frente a un procedimiento semejante al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, CAPÍTULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN, artículo 77.

Teniendo en cuenta que la Ley 2191 de 2022 establece expresamente que 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, en caso de que la conducta sea persistente y demostrable para ser considerada acoso laboral, deberá seguirse el procedimiento expresamente establecido para este tipo de conductas.



En los demás eventos, frente a actos de inobservancia del derecho a la desconexión laboral, se atendrá el siguiente procedimiento, bajo los principios de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria.

1. La queja se presentará frente al "Comité de Convivencia Laboral", a nombre propia o de manera anónima, máximo dentro de los quince (15) días siguientes a la comisión de la conducta, con el fin de que los hechos puedan ser debidamente validados.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir inobservancia al derecho a la desconexión laboral, junto a las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que puedan constituir inobservancia al derecho a la desconexión laboral, al interior de la empresa.
 - c. Citar a las partes involucradas para ser escuchadas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. De considerarlo adecuado, se adelantarán reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y realizar los seguimientos respectivos.
 - e. El Comité evaluará las quejas y definirá las medidas correctivas que considere adecuadas para superar la situación y evitar que a futuro se presenten nuevamente situaciones semejantes que desconozcan el derecho a la desconexión laboral. Si la queja se presenta a nombre propio se comunicará la determinación al quejoso, de haberse presentado de manera anónima no se realizará ninguna notificación, pero se expedirá un comunicado que será enviado a todo el personal vía correo electrónico, en el cual se promueva el respeto por el derecho a la desconexión laboral.
 - f. Si la situación persiste al punto de que la conducta sea catalogada como acoso laboral, el Comité acondicionara el procedimiento a aquel establecido para dichas conductas.
 - g. La respuesta a la queja, o el comunicado, deberá informarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de su recepción.

QUINTA - INEFICACIA DE LAS ESTIPULACIONES: Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de derecho a la desconexión laboral o desmejore sus garantías, y a las exigencias establecidas por la normatividad aplicable al efecto.

SEXTA - INSPECCIÓN Y VIGILANCIA: El colaborador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de



Trabajo, con competencia en el lugar de los hechos. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos.

Fecha de publicación:

16 de febrero de 2026.