Para la **FUNDACIÓN GIMNASIO MODERNO** el bienestar de sus empleados y colaboradores es una de sus prioridades. Con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los periodos de descanso, licencias, incapacidades médicas, permisos y/o vacaciones que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como cumplir con lo dispuesto por la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, se determina la siguiente Política de Desconexión Laboral:

## Desconexión Laboral

Entiéndase como el derecho que tienen los trabajadores de la Fundación Gimnasio Moderno 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.

## Jornada de Trabajo

- La jornada de trabajo ordinaria en la Fundación Gimnasio Moderno es la que se encuentra relacionada en cado uno de los contratos de trabajo que celebra la Fundación con sus empleados.
- Los recesos durante la jornada laboral deberán ser mínimo dos, cada uno de 15 minutos, con el objeto de realizar pausas activas y/o visuales en concordancia con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La jornada de trabajo contempla una hora de receso para almorzar. En dicha hora, se debe procura no agendar reuniones, ni ningún tipo de actividades laborales.

## Forma de Garantía y Ejercicio de la Desconexión Laboral

Para garantía y ejercicio del derecho a la Desconexión Laboral, la presente Política hará parte integral de todos los contratos de trabajo de la Fundación Gimnasio Moderno y contempla como derechos y obligaciones de las partes, los siguientes:

- La Fundación Gimnasio Moderno se abstendrá de formular órdenes, instrucciones u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral o durante incapacidades médicas, licencias o permisos.

- El trabajador tiene derecho a disfrutar anualmente de los periodos de vacaciones establecidos por ley y aquellos que la Fundación Gimnasio Moderno considere, sin ser interrumpido durante los mismos, salvo que ocurran circunstancias de fuerza

mayor o caso fortuito que el empleador requiera sean atendidas. Una vez atendida la contingencia se deberán reanudar las vacaciones.

- Cuando el trabajador se halle en vacaciones, debe dejar un mensaje electrónico de respuesta automática indicando que se encuentran en vacaciones, su fecha de regreso y la persona con sus datos de contacto, encargada de atender los requerimientos que se presenten.

- Las reuniones de trabajo sean virtuales o presenciales, se deben realizar dentro de la jornada laboral.

- Los correos, mensajes, llamadas o cualquier comunicación relativa al ámbito del trabajo se debe realizar dentro la jornada laboral. En caso de recibirse algún correo o mensaje fuera de la jornada de trabajo, el trabajador sólo estará obligado a atenderlo comenzada su jornada laboral luego de haberlo recibido.

- En caso de presentarse situaciones que constituyan fuerza mayor o caso fortuito que afecten la operación de la Fundación Gimnasio Moderno y que permitan excepcionar el Derecho a la Desconexión Laboral, deberá justificarse la inexistencia de otra alternativa viable.

- La Desconexión Laboral inicia una vez finaliza la jornada laboral.

## Trabajadores de Dirección, Confianza y Manejo

Los trabajadores de dirección, confianza o manejo de la Fundación Gimnasio Moderno se encuentran exceptuados de la aplicación de la presente Política.

## Procedimiento Para la Presentación y Trámite de Quejas

Cuando se presente cualquier vulneración al Derecho a la Desconexión Laboral o a lo consignado en la presente Política, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Se deberá enviar una comunicación a la Dirección de Recursos Humanos, firmada o anónima, informado el hecho que generó la violación con indicación del día y lugar de ocurrencia, la persona que presuntamente violó el derecho o la Política y las pruebas que se tengan de ello.

b) La Dirección de Recursos Humanos adelantará la investigación pertinente y en caso de que constate la existencia de la violación o vulneración surtirá el proceso disciplinario que corresponda e impondrá la sanción que juzgue pertinente conforme al derecho al Debido Proceso, al principio de proporcionalidad y teniendo en cuenta

la gravedad de la falta. La violación a las obligaciones impuestas en la presente Política se califica como falta grave.

c) El afectado, así como la Dirección de Recursos Humanos, podrán dirigir la queja al Comité de Convivencia Laboral para que en éste se surta el proceso allí previsto y dicho Comité resuelva el Conflicto. La violación de las disposiciones previstas, en cuanto a Desconexión Laboral, se considerará como Acoso Laboral cuando la conducta sea persistente sobre un compañero de trabajo y se demuestre que está encaminada a no permitir que el trabajador presuntamente afectado tenga el Derecho a la Desconexión Laboral.

d) El Comité de Convivencia Laboral deberá hacer seguimiento a la presente Política y hacer a la administración de la Fundación Gimnasio Moderno, a través de la Dirección de Recursos Humanos, las recomendaciones pertinentes.

La presenté Política entrará en vigor en la misma fecha en la que se publique en las carteleras del Gimnasio Moderno o del Gimnasio Sabio Caldas (IED) o se dé a conocer mediante correo electrónico a los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de estas dos instituciones.

**Santiago Huertas Buraglia**

Procurador y Representante Legal

**Fecha última revisión:** Bogotá, 8 de septiembre 2025.