

Es el compromiso de **Sac's & Bagage Colombia S.A.S (Prune)** crear, regular y promover la desconexión laboral para garantizar el goce efectivo del tiempo libre y descansos, licencias, permisos y vacaciones, y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal de todos los niveles y áreas que laboren para **Prune** en todas las modalidades de trabajo.

Desconexión laboral es el derecho de todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio (tecnológico o no), para asuntos laborales por fuera de la jornada ordinaria, máxima legal o convenida, ni durante vacaciones o descansos.

En consecuencia, **Prune** se abstendrá de formular órdenes o requerimientos por fuera de la jornada laboral. De acuerdo a lo anterior, la desconexión laboral según la modalidad de trabajo aplicara así:

Para trabajadores presenciales, la desconexión aplica:

- Antes de iniciar y después de terminar el turno asignado; incluyendo traslados al hogar.
- Durante pausas, tiempos de comida, descansos y permisos.
- En días de descanso, dominicales/festivos no programados, y durante vacaciones o licencias.

Cada trabajador en teletrabajo/híbrido tendrá una jornada convenida o franja de disponibilidad definida con su jefe inmediato (turno u horario laboral), registrada por el área de recursos humanos.

Los líderes deben planear y programar comunicaciones dentro de la jornada convenida, siempre que sea posible. Si por razones operativas se envía un mensaje fuera de jornada, deberá indicarse que no requiere respuesta inmediata privilegiando los turnos establecidos.

Excepciones y disponibilidad. En los siguientes casos previstos por la normatividad, podrán presentarse contactos o requerimientos excepcionales fuera de la jornada.

- a. Cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Cargos que por su naturaleza requieran disponibilidad permanente;
- c. Fuerza mayor o caso fortuito que exija colaboración inmediata para continuidad del servicio o atender urgencias operativas, con justificación de inexistencia de otra alternativa viable.

Estas situaciones no eliminan el derecho a la desconexión laboral, por lo que **Prune** garantizará un descanso real y efectivo, y procurará que dichos contactos se realicen únicamente cuando sean necesarios, proporcionales y de mínima afectación, evitando su uso habitual o injustificado:

En caso de que aplique una excepción, el líder dejará constancia breve indicando los hechos y motivos.

Así, mismo se establece como canal para que los trabajadores podrán presentar quejas, el correo electrónico equipoprunecapitalhumano@prune.com.ar.

Las quejas podrán presentarse a nombre propio o de forma anónima. **Prune** garantizará la confidencialidad de la información suministrada y el tratamiento respetuoso de los datos, en la medida permitida por la ley. Cuando aplique, el trabajador también podrá presentar la queja a través del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio del canal principal indicado.

Prune tramitará las quejas garantizando el debido proceso, mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de acuerdos y cesación de la conducta.

Términos y garantías del trámite. **Prune** acusará recibo de la queja dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su recepción y emitirá respuesta de fondo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, salvo que se requieran pruebas adicionales, caso en el cual informará dicha necesidad. Durante el trámite se garantizará la confidencialidad y se prohíben represalias por presentar quejas relacionadas con desconexión laboral. El caso será registrado para fines de seguimiento y mejora, incluyendo las medidas adoptadas.

El procedimiento será el siguiente:

1. Recepción y radicación de la queja.
2. Recolección de información: turnos, comunicaciones, evidencia.
3. Traslado y oportunidad de explicación (si aplica).
4. Decisión y medidas: correctivos, ajuste de turnos, entrenamiento y/o medidas disciplinarias conforme al RIT cuando corresponda.
5. Seguimiento y verificación de no repetición.
6. Ineficacia de acuerdos contrarios y relación con acoso laboral: Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que desmejore estas garantías.
7. El trabajador que considere vulnerado su derecho podrá ponerlo en conocimiento del Ministerio de Trabajo, aportando hechos y prueba sumaria.

Última revisión: 13/01/2026


Nombre: María Fernanda Orozco Tous
Representante Legal
Sac's & Bagage Colombia SAS

Elaboró/Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Cargo: Representante del SG SST	Cargo: Representante del SG SST	Cargo: Representante Legal
Nombre: Katherine Arjona	Nombre: Katherine Arjona	Nombre: María Fernanda Orozco
Fecha elaboración: 13/01/2026		Fecha última actualización: 13/01/2026