HOTEL TIUNA S.A.S.

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y APOYO A PERSONAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

En cumplimiento integral de las obligaciones de adaptabilidad y conciliación laboral de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral de Colombia) y la normativa del Ministerio del Trabajo

1. MARCO LEGAL Y DOCTRINAL

El presente documento constituye una norma interna de carácter obligatorio y vinculante dentro de la organización. Su fundamentación jurídica principal emana de los preceptos de adaptabilidad de la jornada y conciliación entre la vida familiar y laboral consagrados en la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia), en concordancia directa con los artículos 46 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), modificados por dicha ley, y el artículo 30 relativo a los derechos de cuidadores no remunerados.

Así mismo, se integra sistemáticamente con la jurisprudencia constitucional colombiana (Sentencias C-005 de 2017, T-292 de 2024 y C-200 de 2019 de la Corte Constitucional), que imponen el deber de estabilidad laboral reforzada por razones de debilidad manifiesta y la protección del núcleo familiar. Adicionalmente, acata los lineamientos del Ministerio del Trabajo contenidos en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Circular Unificada de Criterios sobre Equidad de Género y Flexibilidad, y los conceptos vinculantes sobre teletrabajo y modalidades a distancia reguladas por las TIC.

2. OBJETO DE LA POLÍTICA

Establecer, regular y formalizar el marco normativo interno, así como los trámites de solicitud, evaluación, concesión y revocatoria de esquemas de flexibilidad en la jornada de trabajo y modalidades de prestación del servicio a distancia (trabajo virtual, teletrabajo o modalidades híbridas), destinados a garantizar que aquellos colaboradores que ostentan responsabilidades de cuidado respecto de hijos, dependientes o personas en condición de discapacidad puedan conciliar eficientemente sus obligaciones laborales con el cuidado no remunerado de sus núcleos familiares, salvaguardando en todo momento la continuidad y productividad de la operación empresarial.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y BENEFICIARIOS

Esta política aplica de manera universal a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con la Empresa, en cualquier modalidad contractual (término indefinido, término fijo, u obra o labor), sin distinción de su nivel jerárquico o ubicación geográfica. Conforme al bloque de

legalidad de la Ley 2466 de 2025, tendrán la condición de beneficiarios directos aquellos trabajadores que acrediten fehacientemente ser cuidadores principales y no remunerados de:

a. Hijos e hijas menores de edad (hasta los 18 años).

b. Personas en condición de discapacidad física, cognitiva o sensorial (sin importar su edad) que requieran asistencia directa.

c. Personas mayores (padres, abuelos) o familiares dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, que se encuentren en estado de dependencia funcional.

d. Personas que padezcan enfermedades catastróficas, crónicas, graves o terminales, debidamente certificadas por la EPS o junta médica correspondiente.

e. Personas que dependan con carácter de exclusividad del trabajador o trabajadora por carecer de otros familiares llamados por ley a su sostenimiento y cuidado.

4. MODALIDADES DE FLEXIBILIDAD LABORAL DISPONIBLES

Los trabajadores que reúnan las condiciones de beneficiarios podrán concertar individualmente con la Empresa las siguientes medidas de flexibilización y adaptabilidad:

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN Y CONDICIONES DE OPERACIÓN
Esquema Horario Flexible	El trabajador podrá iniciar y terminar su jornada diaria dentro de una franja de adaptabilidad regulada por la Empresa (v.g., ingreso entre 06:00 a.m. y 09:00 a.m., y salida proporcional), siempre que se cumpla con la jornada máxima legal semanal promedio establecida por la Ley 2466 de 2025 (42 horas semanales distribuidas de manera variable).
Trabajo a Distancia / Híbrido	Ejecución de las funciones por fuera de las instalaciones físicas de la organización, utilizando el apoyo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Podrá estructurarse bajo un esquema híbrido (días presenciales y días virtuales) o 100% a distancia, dependiendo del perfil técnico del cargo.
Distribución Variable de Jornada	Acuerdo escrito para redistribuir las horas semanales de trabajo en menos días o en jornadas diarias diferenciadas de mínimo 4 y máximo 9 horas diarias sin recargo por trabajo suplementario, facilitando al trabajador disponer

	de bloques de tiempo completo (ej. mañanas o tardes) para atender citas médicas, terapias o cuidados especiales del dependiente.

5. PROCEDIMIENTO FORMAL DE SOLICITUD Y CONCESIÓN

Con el propósito de garantizar los principios constitucionales del debido proceso, celeridad y buena fe, se implementa el siguiente procedimiento con plazos perentorios:

Fase 1: Radicación de la Solicitud y Soportes. El trabajador deberá radicar ante la Oficina de Gestión Humana o la dependencia correspondiente una solicitud escrita (física o digital), la cual deberá contener como mínimo: (i) Justificación detallada de la necesidad de flexibilidad, especificando las responsabilidades de cuidado a su cargo; (ii) Propuesta concreta del esquema horario o modalidad a distancia pretendida, demostrando la viabilidad teórica de mantener sus indicadores de gestión; (iii) Documentos soporte (registro civil de nacimiento del menor, dictamen de pérdida de capacidad laboral, certificados médicos de la EPS, o declaración juramentada de dependencia exclusiva).

Fase 2: Evaluación Técnica y Operativa (Plazo Máximo de 15 Días Hábiles). Recibida la solicitud con la totalidad de los soportes, la Oficina de Gestión Humana y el líder directo del área contarán con un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles para emitir una respuesta formal e integral por escrito.

Fase 3: Decisión y Alternativas. El análisis de viabilidad se fundamentará exclusivamente en criterios técnicos y operativos objetivos. No se admitirán negativas generales o abstractas. El empleador podrá adoptar una de las siguientes tres posturas resolutorias:

- Opción A: Concesión. Aceptación total de la propuesta y suscripción del respectivo 'Otrosí' modificatorio del contrato de trabajo.

- Opción B: Contrapropuesta. Presentación de una propuesta alternativa que combine las necesidades de cuidado del trabajador con las exigencias del servicio, en el marco de la concertación y el diálogo social constructivo.

- Opción C: Denegación Motivada. La Empresa podrá denegar la solicitud únicamente si demuestra de manera fehaciente y por escrito que la concesión de la modalidad compromete gravemente la continuidad de la operación empresarial, afecta de forma insuperable la productividad/seguridad del equipo o genera una carga económica desproporcionada. Los motivos de denegación deben estar debidamente individualizados e indexados en el documento de respuesta.

6. FORMALIZACIÓN MEDIANTE OTROSÍ Y REVERSIBILIDAD

Toda concesión de flexibilidad laboral o modalidad a distancia deberá constar por escrito mediante un 'Otrosí' al contrato individual de trabajo. Dicho documento deberá estipular taxativamente: la duración de la medida (que podrá ser temporal, ligada a la subsistencia de la causa de cuidado, o indefinida), las herramientas tecnológicas y compensaciones por conectividad (cuando aplique según los decretos reglamentarios del Mintrabajo), y los mecanismos de supervisión y evaluación por resultados.

El principio de reversibilidad faculta a ambas partes a dar por terminada la modalidad flexible y retornar al esquema presencial u ordinario primigenio. Podrá operar en los siguientes supuestos: (i) Por mutuo acuerdo escrito; (ii) Por mutación o desaparición comprobada de las causas que originaron la medida (ej. el menor alcanza la mayoría de edad o el dependiente supera la condición de discapacidad/enfermedad); (iii) Unilateralmente por parte de la Empresa, mediando una justificación técnica objetiva y con un preaviso mínimo de quince (15) días hábiles, garantizando que no se cause un perjuicio irreparable a la estabilidad del entorno familiar.

7. DERECHOS, OBLIGACIONES Y GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN

a. Igualdad de Derechos y Condiciones Laborales. El uso de modalidades flexibles o a distancia en ningún caso constituirá factor de desmejora en las condiciones salariales, prestacionales, ni en el reconocimiento de la antigüedad del trabajador. Así mismo, la Empresa garantiza que los beneficiarios mantendrán plenos derechos de promoción interna, capacitación, y participación en actividades de bienestar.

b. Mantención de la Productividad. Los trabajadores autorizados bajo esta política están obligados a dar cumplimiento estricto a las funciones contractuales y a los indicadores de rendimiento (KPIs) fijados para su cargo. El esquema de adaptabilidad no exime en ningún caso del cumplimiento cualitativo y cuantitativo del trabajo.

c. Cláusula Anti-Discriminación y Protección contra Represalias. Se prohíbe de manera expresa cualquier acto de discriminación, exclusión, segregación o estigmatización contra los trabajadores que soliciten o se encuentren disfrutando de esquemas de flexibilidad o cuidado. Toda conducta que configure un trato diferenciado injustificado por razones de responsabilidades familiares será investigada y sancionada drásticamente conforme al régimen disciplinario interno y las directrices contra el acoso laboral (Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025).

d. Desconexión Laboral. La Empresa garantiza el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores sometidos a horarios flexibles o trabajo a distancia, absteniéndose de emitir órdenes, requerimientos o instrucciones por fuera del horario flexible concertado, garantizando el descanso efectivo y el tiempo de calidad con el grupo familiar, bajo los lineamientos de la Ley 2191 de 2022 y la Reforma Laboral de 2025.

8. AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En concordancia con el mandato expreso de la Ley 2466 de 2025 y las convenciones internacionales integradas al bloque de constitucionalidad, la Empresa realizará de manera oficiosa o a solicitud de parte los 'ajustes razonables' que se requieran en el entorno laboral. Esto incluye la adecuación física, la dotación de software especializado, licencias temporales integradas o la flexibilización profunda de tareas para aquellos trabajadores que, además de ser cuidadores, posean ellos mismos una condición de discapacidad calificada, asegurando su inclusión efectiva, estabilidad y dignidad humana en el empleo.

9. VIGENCIA Y PUBLICIDAD

La presente Política y Procedimiento de Flexibilidad Laboral y Apoyo a Personas con Responsabilidades Familiares entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación oficial por parte de la Gerencia General y la Oficina de Gestión Humana, integrándose como anexo mandatorio del Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Su difusión se realizará a través de los canales digitales internos de la Empresa y mediante fijación en cartelera física visible, garantizando el libre acceso y conocimiento permanente de todo el personal.

Representante legal

HOTEL TIUNA S.A.S.