Por medio del presente documento **EIATEC** siguiendo las directrices establecidas en la Ley 2191 del 2022, a través de la cual se regula en Colombia la desconexión laboral para los trabajadores, adopta las medidas necesarias para garantizar este derecho, respetando los periodos en que el colaborador de EIATEC no debe atender requerimientos del empleador.

El objetivo de este documento es establecer los parámetros y condiciones que permitan a los colaboradores garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho.

ARTÍCULO 1. Definición. Desconexión Laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores de EIATEC, 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. Por su parte EIATEC se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, salvo en los casos de los trabajadores a quienes esta Política no les sea aplicable en virtud de las normas laborales que la regulan.

ARTÍCULO 2. Medio tecnológico. Entiéndase como medio tecnológico para los efectos de este documento, cualquier mensaje de datos, llamada telefónica, video llamada, chat, mensaje de texto, correo electrónico, que sea remitido al trabajador a través de un computador o dispositivo móvil, celular, tablet y cualquier otro capaz de enviar mensajes de datos.

ARTICULO 3. Objeto. La Política de desconexión de EIATEC tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para que el trabajador goce plenamente del tiempo destinado a su vida personal, familiar y laboral. Se exceptúan de esta política a aquellos trabajadores que en virtud de la Ley no les es aplicable de manera permanente o transitoria conforme lo establece el artículo 5.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS. Los principios en los que se fundamenta la Política de desconexión laboral de EIATEC son:

1. El derecho a la desconexión laboral de EIATEC tiene como objeto preservar el descanso de los trabajadores ante el uso excesivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC);

COPIA CONTROLADA

2. El derecho a la desconexión laboral hace parte del descanso remunerado al que tiene derecho el trabajador y hace parte de las condiciones dignas y justas del trabajador que EIATEC garantiza a sus colaboradores;

3. Principio de inmediatez. Ante cualquier inobservancia de las normas establecidas por EIATEC, el trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral, lo hará saber a través del medio más idóneo a la Gerencia, con el fin de que esta dependencia ordene el cese de cualquier tipo de conducta que vaya en contravía de la desconexión laboral, salvo las excepciones establecidas en el presente documento.

4. Principio de respeto al descanso obligatorio entendido este en palabras de la Corte Constitucional en Sentencia C-019/04 como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales.

5. Principio de protección. La desconexión laboral está dirigida a proteger la salud física y mental de los trabajadores de EIATEC y para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones.

6. Los trabajadores de EIATEC, no se encuentran obligados a desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes por lo que su actitud negativa, pasiva y evasiva no significará desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo, salvo los casos y cargos exceptuados conforme a la Ley.

7. Confidencialidad. EIATEC garantiza la confidencialidad de las quejas que cualquier trabajador presente cuando considere que se ha incurrido en una presunta vulneración de su derecho a la desconexión laboral.

8. Debido Proceso. En todo caso se garantizará el debido proceso a aquellos trabajadores frente a quienes se presente queja por la presunta vulneración de los derechos a la desconexión laboral de otros trabajadores, por lo que en todo caso será escuchado respecto de las condiciones extraordinarias, urgentes, de fuerza mayor, caso fortuito y cualquier otra de las establecidas en esta política que ameriten la interrupción de la desconexión laboral de algún otro trabajador.

9. Presunción de inocencia. El trabajador de dirección o manejo que interrumpa el derecho a la desconexión laboral de otro trabajador se presumirá inocente hasta tanto se compruebe que no existió una situación que ameritara la interrupción del derecho a la desconexión laborales en los términos de la presente política.

COPIA CONTROLADA

10. Principio de inmediatez. Cuando se compruebe que no existen justas causas para interrumpir el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores de EIATEC, se adoptarán de manera inmediata las acciones preventivas y correctivas para restablecer al trabajador su derecho a la desconexión laboral.

En todo caso se procurará el restablecimiento de las buenas relaciones laborales entre los trabajadores acudiendo a la mediación o conciliación en los casos de interrupción del derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 5. Excepciones. Si bien el derecho a la desconexión laboral de que tienen los trabajadores de EIATEC, a partir del cual no se encuentran obligados a desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos, conforme a lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, no estarán sujetos a lo dispuesto en esta Política

1. Los trabajadores de EIATEC que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;

2. Aquellos trabajadores de EIATEC que por la naturaleza de la actividad que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, brigadistas o personal de atención de emergencias;

3. En situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con EIATEC, 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.

ARTICULO 6. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores de EIATEC gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del derecho a la desconexión laboral responderá a la naturaleza del cargo. EIATEC garantizará que el trabajador disfrute efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar, salvos los casos y cargos exceptuados en el artículo 5 de esta Política.

ARTÍCULO 7. EIATEC y los trabajadores no pactarán ningún tipo de clausula o acuerdo, que vaya en contravía del derecho a la desconexión laboral, por lo que en ningún caso se accederá por parte de EIATEC a solicitudes de los trabajadores para asumir voluntariamente funciones, tareas, actividades o cualquier tipo de rol que implique conexión laboral en sus periodos de licencia, descanso remunerado, vacaciones, entre otros.

COPIA CONTROLADA

ARTÍCULO 8. Ningún trabajador de EIATEC podrá a su arbitrio modificar su jornada laboral, por lo que al final de esta deberá llevar a cabo cualquier otro tipo de actividad de orden no laboral relacionado con sus funciones, sino aquellas que tiendan a materializar las condiciones señaladas en el artículo 6 de esta Política.

ARTÍCULO 9. Ningún trabajador de EIATEC que tenga personal a su cargo y tenga la facultad de representar a EIATEC para impartir instrucciones a otros trabajadores en cuando al modo, tiempo y lugar de realización de sus actividades podrá dar órdenes que configuren conexión laboral fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones establecidas en la Ley.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral de manera persistente y demostrable del personal a cargo podrá constituir para el superior, una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 10. GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL. EIATEC garantiza a sus trabajadores el goce del derecho a la desconexión laboral, con base en los siguientes parámetros:

1- La desconexión laboral iniciará, una vez el trabajador haya finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, o incapacidades.

No obstante, EIATEC podrá solicitar a los trabajadores la realización de trabajo suplementario u horas extras previa autorización y comunicación al trabajador durante la jornada laboral o con la suficiente antelación cuando ello fuere posible, por lo que se entenderá que ha finalizado sus laborales al terminar el horario de trabajo suplementario u horas extras que le haya sido encomendado.

2. Se garantiza a los trabajadores de EIATEC el disfrute de sus periodos de vacaciones, o permisos y licencias distintas a las establecidas en el numeral 3 de este artículo, los cuales solo podrán ser interrumpidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que medie una justa causa, o cualquier situación extraordinaria o de fuerza mayor que necesariamente implique que el trabajador retorne a sus labores y siempre y cuando las funciones que deba ejecutar no puedan ser suplidas con las actividades de otros trabajadores.

3. En ningún caso será interrumpido el periodo de licencia de maternidad, o paternidad, ni los periodos de incapacidad laboral por accidente o enfermedad de origen común o laboral.

4. Durante los periodos de descanso, licencia, permiso o una vez finalizada la jornada laboral, salvo las excepciones legalmente establecidas, el trabajador de

COPIA CONTROLADA

EIATEC no se encuentra obligado a atender llamadas telefónicas, mensajes de datos, correos físicos o electrónicos, ni ningún tipo de solicitud de orden laboral, siempre y cuando, no se trate de un hecho extraordinario, urgente, grave, que amenace con la parálisis en todo o en parte de las actividades de EIATEC, de fuerza mayor, caso fortuito, imprevisible o por orden de autoridad administrativa o judicial, en el cual se requiera de la presencia o atención por parte del trabajador;

5. Los Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentran incluidos, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.

No obstante, los trabajadores de Dirección, manejo y confianza gozarán de sus periodos de descanso remunerado, licencias, permisos o incapacidades con el fin de que se cumplan los fines de goce y disfrute del tiempo destinado a su vida personal, familiar, señalados en el artículo 3 de esta Política.

6. En ningún caso se interrumpirán los periodos de licencia de maternidad o paternidad, ni los periodos de incapacidad médica por enfermedad de origen laboral o común de trabajadores, incluso de dirección, manejo y confianza.

7. Se mantendrán vigentes y sin modificación alguna las condiciones de trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, los cuales serán autorizados por EIATEC u serán remunerados conforme a los parámetros legales.

8. En los casos en que las vacaciones o el permiso o licencia hayan sido remunerados desde el momento en que el trabajador empezó a disfrutarlas, y sean interrumpidas en las condiciones o por casusas de las señaladas en el numeral 2, el trabajador podrá retomar dicho periodo, una vez se haya superado la situación para la que fue solicitado en la empresa.

9. En los casos en que las vacaciones o el permiso o licencia no le hayan sido remunerados al momento de iniciar su disfrute, le serían pagadas una vez sea interrumpido dicho periodo por las situaciones señaladas en el numeral 2. Una vez superada la situación podrá reanudar los días pendientes, los cuales le serán remunerados. En todo caso deberán discriminarse los pagos por concepto de salario y de vacaciones e informarlo al trabajador al momento de cumplirse el periodo de pago de nómina.

10. En todo caso, los trabajadores de dirección, o manejo, que tengan a su cargo personal subordinado, deberán dar aviso inmediato a la Gerencia General de EIATEC de cualquier situación extraordinaria, de fuerza mayor, caso fortuito, o cualquiera otra que amerite la desconexión laboral de otros trabajadores. Para ello

COPIA CONTROLADA

deberá presentar una relación de los o las trabajadoras a quienes se les interrumpirá el tiempo de descanso y un informe de las causas que dar origen o requieren la conexión del trabajador.

La omisión de este deber de información será considerado como una falta disciplinaria grave.

ARTÍCULO 11. MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. EIATEC, en cumplimiento de los parámetros establecidos en la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, ha establecido el siguiente procedimiento interno, como mecanismo a través del cual los trabajadores que consideren vulnerado su derecho puedan ponerlo en conocimiento de los órganos directivos, a fin de adoptar las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar.

1. Se encuentran facultados para presentar quejas, por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral todos los trabajadores de EIATEC. Los trabajadores que ostenten la condición o desempeñen cargos y/o funciones, de dirección, confianza y manejo solo podrán hacerlo en caso de interrupción de los periodos de licencia de maternidad o paternidad o de incapacidades médicas por accidentes o enfermedades de origen común o laboral.

2. La queja por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de mensaje de datos, correo electrónico, o chat o por cualquier de los medios que para tal fin establezca EIATEC y que permita tener el registro de la queja; no tendrán validez las quejas presentadas vía telefónica, salvo que esta se encuentre habilitado el servicio de grabación.

La queja deberá contener un relato sucinto de los hechos, precisando las condiciones de tiempo, modo y lugar en las cuales fue interrumpido el derecho a la desconexión laboral y los datos del funcionario que dio la orden de dicha interrupción; en caso de contar con las pruebas de dicha orden también podrá darlas a conocer al funcionario encargado de recibir la queja.

3. La queja podrá ser presentada ante el área de Gestión Humana de EIATEC, a través de los canales establecidos para tal fin.

4. Una vez se ha recibido la queja, se dará inició al procedimiento de indagación, para los cual el área de gestión humana contará con cinco (5) días hábiles para requerir al funcionario que presuntamente dio la orden de desconexión al trabajador quejoso y para que rinda las explicaciones de las situaciones por las cuales se dio la orden, junto con las pruebas de ello.

COPIA CONTROLADA

5. Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado del área de Gestión Humana valorará las pruebas y en caso de ser necesario citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido, con el fin de garantizar los derechos de defensa y contradicción establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política.

6. Realizadas las anteriores diligencias, el área de Gestión Humana, emitirá un concepto sustentado y argumentado, estableciendo si constituyen o no una violación al derecho de desconexión laboral las conductas señaladas en la queja y adoptará las medidas correctivas a que haya lugar.

En caso de que se compruebe la existencia de una situación extraordinaria, urgente, o constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería la presencia o actividad del trabajador quejoso, así lo manifestará y las pruebas en las que se funda tal conclusión.

7. En el evento, que el área de Gestión Humana considere que no había lugar a una situación extraordinaria, urgente, o constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería la presencia o actividad del trabajador, dará traslado de la queja junto con sus anexos al Comité de Convivencia Laboral de EIATEC para que establezca si la conducta es constitutiva de acoso laboral en los términos de la ley 1010 de 2006.

8. Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del área de Gestión Humana, podrá solicitar la revisión de su caso, ante el Comité de Convivencia de EIATEC.

La presente Política rige a partir de su publicación.

Dada en Bogotá D.C., a los 23 días del mes de septiembre de 2022.

COPIA CONTROLADA

EDWIN MOLINA
Gerente General
Revisado: 28/01/2026

Control de Cambios

VERSION	FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
02	Julio 2025	Se realiza cambio de logo.
01	Febrero 2024	Se realiza revisión, sin cambios
00	Julio 2022	Versión inicial

COPIA CONTROLADA