

 Consultoría y Medio Ambiente S.A.	<b>POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL</b>	<b>GER-ES-04</b>
		<b>VERSIÓN No.: 1</b>
		<b>Página 1 de 1</b>

La alta dirección de **CONSULTORIA Y MEDIO AMBIENTE S.A. C&MA** formula la política de desconexión laboral, por medio de la cual se define los mecanismos para crear, regular y promover la desconexión laboral y el goce efectivo del tiempo libre del trabajador, facilitando el equilibrio del entorno intra y extralaboral.

Considerando que, el Congreso de Colombia expidió la Ley 2191 de 2022 por medio de la cual reguló la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales se expide la presente política para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores de la empresa dentro las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Tanto para la ley como para la presente política, el derecho a la desconexión laboral está orientado a principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo y los convenios ratificados por la OIT, como lo indica el artículo 53 de la Constitución política, teniendo en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

**Definición de desconexión laboral (Artículo 3 Ley 2191 de 2022):** “Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores 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, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”. Artículo 3, Ley 2191 de 2022.

**Garantía del derecho de desconexión laboral. (Artículo 4 Ley 2191 de 2022)** “Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

La inobservancia de este derecho puede constituirse en una conducta de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006; sin embargo, en ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

**Medidas para garantizar y ejercer el derecho a la desconexión laboral en la empresa (Artículo 5 ley 2191 de 2022):**

- Los medios tecnológicos de la empresa como herramienta para el desarrollo del trabajo, soporte o mecanismos para socializar información por proceso o general serán atendidos durante la jornada laboral, teniendo en cuenta las excepciones.
- Los requerimientos solicitados en jornada extralaboral se atenderán en la jornada laboral hábil inmediatamente siguiente, siempre y cuando el cargo no cumpla la condición de excepción.

 Consultoría y Medio Ambiente S.A.	<b>POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL</b>	<b>GER-ES-04</b>
		<b>VERSIÓN No.: 1</b>
		<b>Página 1 de 1</b>

- Si se consolida como una conducta persistente y demostrable, seguirá los parámetros indicados por la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral, y lo plasmado en el reglamento interno de trabajo y el manual de convivencia laboral.

**Procedimiento para la presentación y gestión de quejas relacionada**

- Para los casos de desconexión laboral se aplica el mismo procedimiento para la gestión de los casos de quejas por presuntas conductas de acoso laboral: CCL resolución 3461 de 2025.

**Excepciones**

- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**Vigencia y aplicación.** La presente política rige a partir de su publicación y requiere difusión suficiente para que sea socializada a todos los trabajadores de la empresa y sigue los lineamientos normativos y técnicos vigentes.

  
**CARLOS ALBERTO ARENAS ROJAS**  
**GERENTE GENERAL**

VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN O ACTUALIZACIÓN	CONTROL DE CAMBIO	APROBADO
01	01/10/2025	Creación del documento	Gerente general