Eidec
Educación a un solo clic

www.eidec.com.co

DOCUMENTO INSTITUCIONAL · POLÍTICA

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Escuela Internacional de Negocios y Desarrollo Empresarial de Colombia – EIDEC S.A.S.

EIDEC S.A.S., en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, adopta la presente Política con el objeto de garantizar el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores, entendido como el derecho a no ser contactados ni a atender asuntos relacionados con su trabajo por fuera de la jornada laboral, salvo en las excepciones aquí previstas.

1. OBJETO Y ALCANCE

La presente Política establece los lineamientos, garantías y excepciones aplicables al derecho de desconexión laboral de todos los trabajadores de EIDEC, cualquiera que sea su cargo o modalidad de vinculación, incluyendo quienes desarrollen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o modalidad híbrida.

2. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Todo trabajador de EIDEC tiene derecho a no ser contactado ni a atender llamadas, mensajes, correos electrónicos u otro tipo de comunicaciones relacionadas con su trabajo, fuera de su jornada laboral, durante sus períodos de descanso, licencias, incapacidades, vacaciones y demás formas de suspensión de la relación laboral, de conformidad con el artículo 3° de la Ley 2191 de 2022.

> **PARÁGRAFO.** El derecho a la desconexión laboral se garantiza sin perjuicio del carácter irrenunciable de los derechos mínimos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política, la ley y los instrumentos internacionales ratificados por Colombia.

3. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS DE CONTACTO

La jornada laboral de los trabajadores de EIDEC será la pactada individualmente en cada contrato de trabajo, dentro de los límites de la jornada máxima legal vigente, de conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021.

> **PARÁGRAFO.** Como regla general, las comunicaciones de carácter laboral (llamadas, correos electrónicos, mensajes por plataformas institucionales, entre otros) deberán realizarse dentro del horario laboral pactado con cada trabajador. EIDEC se abstendrá de exigir disponibilidad permanente o de sancionar, formal o informalmente, a los trabajadores que no respondan comunicaciones laborales fuera de dicho horario.

4. EXCEPCIONES AL DERECHO DE DESCONEXIÓN

El derecho a la desconexión laboral podrá exceptuarse únicamente en los siguientes casos, de conformidad con el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022:

- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran contacto inmediato con el trabajador.
- Trabajadores que ocupen cargos de dirección, confianza y manejo, respecto de los cuales medie un acuerdo previo, expreso y por escrito con EIDEC que autorice su disponibilidad fuera de la jornada laboral, sin que ello pueda interpretarse como una disponibilidad absoluta o permanente.

> **PARÁGRAFO.** Aun en los casos de excepción, EIDEC procurará limitar el contacto a lo estrictamente necesario y por el menor tiempo posible, respetando en todo caso los períodos de descanso, alimentación y sueño del trabajador.

5. TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y MODALIDAD HÍBRIDA

Los trabajadores que presten sus servicios bajo modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o modalidad híbrida gozan de las mismas garantías de desconexión laboral que los trabajadores presenciales. La disponibilidad tecnológica (computador, celular corporativo, acceso a plataformas institucionales) no implica, por sí sola, disponibilidad laboral permanente.

6. MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN

EIDEC adoptará, entre otras, las siguientes medidas para garantizar el cumplimiento efectivo de esta Política:

- Divulgación de la presente Política a todos los trabajadores al momento de su vinculación y de manera periódica.
- Inclusión de la desconexión laboral como tema de capacitación dentro de los programas de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo.
- Configuración, en la medida de lo posible, de las herramientas tecnológicas institucionales para diferir el envío de comunicaciones fuera del horario laboral.
- Sensibilización a los líderes y jefes de área sobre la importancia de respetar los horarios de trabajo de sus equipos.

7. MECANISMO PARA REPORTAR EL INCUMPLIMIENTO

El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá reportarlo al área de Talento Humano de EIDEC, mediante comunicación escrita o a través del canal institucional dispuesto para tal efecto, sin que ello pueda dar lugar a ningún tipo de retaliación en su contra. EIDEC atenderá el reporte y adoptará las medidas correctivas a que haya lugar.

8. NORMATIVIDAD APLICABLE

La presente Política se fundamenta en la Ley 2191 de 2022, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025, y demás normas que las modifiquen, adicionen o reglamenten.

La presente Política entra en vigencia a partir de su aprobación por la Representante Legal de EIDEC y deberá ser revisada y actualizada cuando la normatividad aplicable así lo requiera.

Aprobado por:



ESCUELA INTERNACIONAL DE NEGOCIOS Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE COLOMBIA – EIDEC S.A.S.
INSTITUTO DE FORMACIÓN EDUCATIVA PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EIDEC
NIT 900.583.173-1
ANGÉLICA MARÍA MORENO SUÁREZ
Representante Legal
C.C. No. 1.020.779.672 expedida en Bogotá D.C.