

VERSION	1	CÓDIGO	P-GH-20
PÁGINA	1 de 6		
FECHA DE REVISIÓN	FEBRERO 17 DE 2022		



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL



VERSIÓN	1	CÓDIGO	P-GH-20
PÁGINA	2 de 6		
FECHA DE REVISIÓN	FEBRERO 17 DE 2022		

# Tabla de contenido

POL	ÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	1
1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	DEFINICIONES	3
4.	DIRECTRICES GENERALES	3
5.	MECANISMOS DE PREVENCIÓN PARA EVITAR VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL	4
6.	RESPONSABLES DE LA POLÍTICA	
7.	REPORTE DE QUEJAS Y MECANISMOS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO	5
8.	TRATAMIENTO DE EVENTOS	
9.	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	5
a.	REPOSITORIO DE INFORMACIÓN	5
b.	PLAN DE COMUNICACIÓN	5
10.	SANCIONES	6
11.	CONTROL DE CAMBIOS	6
12.	FIRMAS	6



VERSIÓN	1	CÓDIGO	P-GH-20
PÁGINA	3 de 6		
FECHA DE REVISIÓN	FEBRERO 17 DE 2022		

#### 1. OBJETIVO

Formalizar nuestro compromiso en el cumplimiento y la promoción de las directrices de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 garantizando el derecho a la Desconexión Laboral de los trabajadores.

#### 2. ALCANCE

La política de Desconexión Laboral está dirigida a empleados de Tesicol.

### 3. DEFINICIONES

Desconexión laboral: 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.

### 4. DIRECTRICES GENERALES

Esta política se enmarca en la normativa vigente del Gobierno Nacional a través de la Ley No 2191 del 6 de enero de 2022, así mismo se relaciona con nuestra política de Derechos Humanos, Política de convivencia laboral y prevención del acoso laboral y disposiciones del Código de ética y conducta, los valores corporativos, Reglamento Interno de Trabajo y Convención Colectiva.

Tejidos Sintéticos de Colombia S.A se compromete a fomentar el buen uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), así como a generar mecanismos que garanticen la prestación del servicio, la gestión de la información y el respeto por el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos, incapacidades o vacaciones, para facilitar el equilibrio entre vida personal, familiar y laboral de los empleados.

Tesicol reconoce que todos los trabajadores tienen derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada ordinaria convenida o la máxima legal y que por ende no deben tener contacto por cualquier medio tecnológico o no para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, salvo que ocurra en cualquiera de las siguientes situaciones mencionadas a continuación:

- La prestación de servicio por parte de trabajadores catalogados como de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos cargos que, dada la naturaleza de la labor prestada, requieran una disponibilidad permanente.
- Cuando se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que hagan necesaria la prestación del servicio o para atender situaciones de urgencia y no sea viable fijar cualquier otra solución ante el imprevisto presentado.



VERSIÓN	1	CÓDIGO	P-GH-20
PÁGINA	4 de 6		
FECHA DE REVISIÓN	FEBRERO 17 DE 2022		

## MECANISMOS DE PREVENCIÓN PARA EVITAR VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL

Como medidas para prevenir la vulneración al derecho de desconexión laboral TESICOL S.A implementa los siguientes lineamientos:

- 1. Promoción del buen uso de las TIC y los medios de comunicación.
  - a) Incluir en los textos de información de los correos electrónicos corporativos una leyenda que informe, que, si recibe un correo por fuera de la jornada laboral establecida, no se sienta obligado a dar respuesta en ese mismo horario, salvo las excepciones establecidas previamente.
  - b) Durante la convocatoria a reuniones de trabajo, sean presenciales o mediante acceso remoto o virtual, se hará la salvedad que las mismas no puede exceder la jornada de trabajo ordinara o la máxima legal y no deben interrumpir de los periodos de descanso, las licencias, permisos o vacaciones, salvo las excepciones establecidas previamente.
  - c) Ningún trabajador podrá ser recriminado o sancionado por no atender requerimientos y/o solicitudes efectuadas por fuera de la jornada de trabajo, salvo las excepciones establecidas previamente.
  - e) Los superiores jerárquicos deben evitar en la medida de lo posible, remitir comunicaciones una vez finalizada la jornada laboral o efectuar contactos salvo las excepciones establecidas previamente.
- Capacitaciones en temas de desconexión laboral por los medios dispuestos por la compañía.
- Seguimiento a actuaciones de superiores con el personal a cargo con el fin de mitigar riesgos en el cumplimiento al derecho de desconexión laboral.
- Campañas de promoción de equilibrio de vida laboral y personal en todos los trabajadores.

#### 6. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

La Junta Directiva es responsable de la aprobación de la Política de Desconexión Laboral, así como sus modificaciones posteriores.

Las directivas y todos los trabajadores de Tesicol deben cumplir, promover y actuar en coherencia con la Política de Desconexión Laboral y en particular los trabajadores que tiene personal a cargo.

La Dirección de Gestión Humana debe acompañar metodológicamente a los líderes de los procesos en la identificación y valoración de acciones en sus áreas que representen riesgo por estar en contravía de la Ley de Desconexión Laboral, así como en la promoción de una cultura de equilibrio entre calidad de vida laboral y personal.



VERSIÓN	1	CÓDIGO	P-GH-20
PÁGINA	5 de 6		
FECHA DE REVISIÓN	FEBRERO 17 DE 2022		

## 7. REPORTE DE QUEJAS Y MECANISMOS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

Somos conscientes de la importancia de reportar las quejas y acciones relacionadas con la posible infracción del derecho a la Desconexión Laboral; por lo tanto, Tesicol establece mecanismos que permiten que cualquier empleado pueda reportarlas de forma anónima y confidencial, comprometiéndonos a efectuar el respectivo seguimiento para garantizar el cumplimiento de la política y prevenir cualquier conducta tendiente a afectar el derecho a la desconexión laboral. El mecanismo definido para reportar quejas o eventos de que atenten contra el derecho a la Desconexión Laboral en Tesicol es la línea ética, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico lineaetica@tesicol.com.co así como también el reporte ante el Comité de Convivencia Laboral (La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable).

#### 8. TRATAMIENTO DE EVENTOS

Una vez reportado un evento o queja en contravía de la Desconexión Laboral, en los mecanismos definidos, se activará el procedimiento de Desconexión Laboral: Mecanismos para presentar quejas y dar solución de conflicto, definido para realizar el análisis del evento o queja y, de acuerdo a su resultado, se determinará cuál es la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición acciones que subsanen o mitiguen los impactos potenciales de la vulneración en el derecho de Desconexión Laboral.

### 9. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

#### a. REPOSITORIO DE INFORMACIÓN

Tesicol debe contar con un repositorio de información que permita soportar los elementos de la Política de Desconexión Laboral y casos que se vayan presentando con su debido análisis y tratamiento.

#### b. PLAN DE COMUNICACIÓN

Conscientes que una comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Desconexión Laboral, se debe desarrollar un plan de comunicaciones el cual será liderado por la Dirección de Gestión Humana. El plan de comunicaciones podrá incluir campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas, correos electrónicos, etc., donde se fortalezcan y promuevan los aspectos más relevantes de la Desconexión Laboral.



VERSIÓN	1	CÓDIGO	P-GH-20
PÁGINA	6 de 6		
FECHA DE REVISIÓN	FE	BRERO 17 DE	2022

## 10. SANCIONES

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier colaborador constituye una falta que será investigada y sancionada de conformidad con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo y en la ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas que conforman el marco legal de la presente política.

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	NATURALEZA DEL CAMBIO
17/02/2022	1	Establecimiento de la Política de desconexión laboral

### 12. FIRMAS

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
CARGO	DIRECTORA GESTION HUMANA	PRESIDENTE	Junta Directiva
NOMBRE	BETSY TABOADA	MARIA ALEJANDRA GÓMEZ MORALES	
Firma o Acta de Aprobación		Maisfujanchapais	El presente documento se revisó y aprobó en Acta N° 424 de Junta Directiva del 17 de febrero de 2022.