	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Páginas:

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, personal, familiar y social de los colaboradores de CENDIDTER S.A.S., conforme a la Ley 2191 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.

2. ALCANCE

Esta política aplica a:

- Todo el personal asistencial y administrativo.
- Personal de apoyo, seguridad y servicios generales.
- Directivos, coordinadores y líderes de proceso.
- Aprendices y estudiantes en práctica.
- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores con responsabilidades de cuidado (Ley 2466 de 2025).
- Contratistas con subordinación funcional.

Aplica en todas las modalidades laborales: presencial, híbrida, trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto.


3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 2191 de 2022 – Desconexión laboral.
- Ley 2466 de 2025 – Reforma laboral (jornada, trabajo de cuidado, ajustes razonables).
- Ley 1618 de 2013 – Ajustes razonables.
- Ley 1581 de 2012 – Protección de datos personales.
- Ley 2088 de 2021 – Trabajo en casa.
- Ley 2121 de 2021 – Trabajo remoto.
- Ley 1221 de 2008 – Teletrabajo.
- Decreto 1227 de 2022 – Teletrabajo.
- Decreto 555 de 2022 – Trabajo remoto.
- Decreto 1072 de 2015 – SG-SST.
- Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre trabajo digno, desconexión, accesibilidad y protección reforzada.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. Desconexión laboral: Derecho del trabajador a no recibir comunicaciones, asignaciones o requerimientos fuera de su jornada laboral, salvo casos de urgencia, fuerza mayor o extrema necesidad.



	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLÍTICA DE DESCONEJÓN LABORAL	Versión: 01 Páginas:

- 4.2. Disponibilidad:** Periodo en el cual el trabajador, por la naturaleza de su cargo, debe estar localizable, sin que ello implique prestación efectiva del servicio.
- 4.3. Tiempo efectivo de trabajo:** Tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios bajo subordinación.
- 4.4. Tiempo personal:** Espacio destinado al descanso, vida familiar, social y actividades personales.
- 4.5. Urgencia / fuerza mayor:** Situaciones excepcionales que requieren intervención inmediata para proteger la vida, la salud, la seguridad o la continuidad del servicio asistencial.
- 4.6. Modalidades no presenciales:** Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.

5. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- Respeto por la dignidad humana.
- Equilibrio vida laboral – vida personal.
- No discriminación.
- Accesibilidad y ajustes razonables.
- Protección de datos personales.
- Salud mental y bienestar.
- Productividad sostenible.

6. LINEAMIENTOS GENERALES

- La desconexión laboral es un derecho fundamental.
- Ningún colaborador podrá ser sancionado por ejercerlo.
- Las comunicaciones laborales deberán realizarse únicamente dentro de la jornada laboral.
- Se prohíbe exigir respuesta a mensajes enviados fuera del horario laboral.
- Se prohíbe marcar comunicaciones como “urgentes” sin justificación real.
- Los líderes deberán planear actividades, reuniones y citaciones dentro del horario laboral.
- Se garantizarán ajustes razonables para trabajadores con discapacidad o responsabilidades de cuidado.


7. REGLAS DE COMUNICACIÓN DIGITAL

7.1. Envío de comunicaciones

- No se enviarán correos, mensajes o requerimientos fuera del horario laboral.
- No se enviarán comunicaciones en fines de semana, festivos o vacaciones.
- Las comunicaciones enviadas fuera del horario laboral no generan obligación de respuesta.

7.2. Mensajes automáticos



	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Páginas:

- Los colaboradores deberán activar mensajes automáticos en periodos de ausencia, indicando:
- Fechas de indisponibilidad.
- Persona encargada del reemplazo.
- Medio de contacto institucional.

7.3. Firma institucional

- La firma del correo corporativo incluirá:
- “Los mensajes recibidos fuera del horario laboral serán atendidos en la siguiente jornada, salvo situaciones de urgencia o fuerza mayor.”

8. REUNIONES Y CITACIONES

Todas las reuniones deberán programarse dentro de la jornada laboral.

Se deberá indicar hora de inicio, finalización y agenda.

Las reuniones deberán ser productivas, eficientes y ajustadas al tiempo programado.

Las áreas con turnos deberán garantizar sesiones alternativas para quienes estén en descanso.

9. EXCEPCIONES A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Solo aplican en:

- Urgencias asistenciales.
- Riesgos para la vida o integridad.
- Fallas críticas que afecten la continuidad del servicio.
- Situaciones de fuerza mayor o extrema necesidad.
- Estas excepciones deberán ser justificadas y documentadas.

10. RESPONSABILIDADES

10.1. Empleador

- Garantizar el derecho a la desconexión laboral.
- Implementar medidas de prevención y bienestar.
- Capacitar a los colaboradores.
- Vigilar el cumplimiento de esta política.


10.2. Líderes y jefes

- Respetar los horarios laborales.
- No enviar comunicaciones fuera de la jornada.
- Planear reuniones dentro del horario.
- Garantizar ajustes razonables.

10.3. Colaboradores

- Respetar los horarios de sus compañeros.



	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Páginas:

- Activar mensajes automáticos en ausencias.
- Reportar vulneraciones al derecho de desconexión.

11. PROCESO DE QUEJAS Y REPORTE

Las quejas relacionadas con vulneración del derecho a la desconexión laboral se tramitarán mediante:

- Formato de Quejas y Sugerencias COCOLA
- Comité de Convivencia Laboral
- Área de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Área Jurídica (cuando aplique)

El proceso garantizará:

- Confidencialidad
- Debido proceso
- No represalias
- Medidas correctivas

12. DEBIDO PROCESO

Toda conducta que pueda constituir acoso laboral o vulneración del derecho a la desconexión será analizada conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la Ley 2191 de 2022, aplicando primero mecanismos alternativos de solución de conflictos.

13. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

La presente política será:

Publicada y divulgada a todos los grupos de interés.

Revisada anualmente o cuando se presenten cambios normativos.


Parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se firma a los 24 días del mes de abril de 2026.

ALEXANDRA GIRALDO AGUDELO

Gerente



	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01 Páginas:

NORMA	VIGENCIA	APLICABILIDAD
Constitución Política de Colombia	Vigente	Derecho al trabajo digno, igualdad, primacía de la realidad y protección reforzada. Sustenta el derecho a la desconexión laboral.
Código Sustantivo del Trabajo	Vigente	Regula jornada, descansos, facultad subordinante y límites de disponibilidad.
Ley 2191 de 2022 – Desconexión Laboral	Vigente	Reconoce el derecho a la desconexión laboral y prohíbe comunicaciones fuera de la jornada.
Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral	Vigente	Modifica jornada (42 horas), trabajo de cuidado, ajustes razonables y límites de disponibilidad.
Ley 1581 de 2012 – Protección de Datos Personales	Vigente	Regula tratamiento de datos en comunicaciones digitales.
Ley 1618 de 2013 – Ajustes razonables	Vigente	Exige adecuaciones para garantizar accesibilidad y no discriminación.
Ley 2088 de 2021 – Trabajo en Casa	Vigente	Exige respeto por la desconexión laboral en modalidades no presenciales.
Ley 2121 de 2021 – Trabajo Remoto	Vigente	Establece obligaciones de desconexión laboral en relaciones 100% digitales.
Ley 1221 de 2008 – Teletrabajo	Vigente	Regula modalidades de teletrabajo y equilibrio vida laboral–personal.
Decreto 1227 de 2022 – Teletrabajo	Vigente	Exige medidas de SST, reporte a MinTrabajo y ARL, y lineamientos de desconexión laboral.
Decreto 555 de 2022 – Trabajo Remoto	Vigente	Regula contrato digital, auxilios, SST y límites de disponibilidad.
Decreto 1072 de 2015 – SG-SST	Vigente	Integra la desconexión laboral como medida de prevención de riesgos psicosociales.
Convenio 155 de la OIT	Vigente	Exige ambientes de trabajo seguros, incluyendo salud mental y descanso adecuado.
Convenio 190 de la OIT	Vigente	Obliga a prevenir acoso digital y comunicaciones invasivas fuera de la jornada.

SENTENCIA	APLICABILIDAD	CONCORDANCIA
T-095 de 2018	Protección reforzada	Alta
	Reitera medidas de protección especial y ajustes razonables, incluyendo límites de disponibilidad y respeto por el tiempo personal.	
T-122 de 2020	Derechos en modalidades no presenciales	Plena

	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0		Código: TH-MP-2026-001
	POLÍTICA DE DESCONEJÓN LABORAL		Versión: 01 Páginas:
	Exige condiciones adecuadas de trabajo, seguridad, conectividad y respeto por los tiempos de descanso en entornos digitales.		
T-184 de 2021	No discriminación		Fundamental
	Exigir disponibilidad permanente puede constituir trato discriminatorio, especialmente para personas con cargas familiares.		
SU-075 de 2018	Prevalencia de derechos del menor		Fundamental
	Refuerza la protección de la vida familiar y el tiempo destinado al cuidado de hijos, aplicable a la desconexión laboral.		
T-291 de 2019	Ajustes razonables		Alta
	Obliga a implementar ajustes razonables, incluyendo horarios flexibles y medidas de desconexión para garantizar bienestar.		