

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Gestión Jurídica de
ATTEMPO S.A.S.



Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
DEFINICIONES	3
OBJETIVO GENERAL	3
ALCANCE	4
POLITICA.....	4
SITUACIONES EXCEPCIONALES	6
SANCIONES.....	9
REFERENCIAS NORMATIVAS.....	9
CIERRE Y COMPROMISO FINAL.....	10
CONTROL DE DOCUMENTACIÓN	10

Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, ATIEMPO SAS, en cumplimiento de esta, crea su Política de Desconexión Laboral, la cual, tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores, con el fin de garantizar su salud física y mental, asimismo, el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral, que está alineada al compromiso de la empresa con sus trabajadores .

Lo anterior, teniendo en cuenta el derecho que tienen los trabajadores a la desconexión laboral, esto es, a estar desconectados en horarios por fuera de su jornada laboral, en sus vacaciones o descansos, para asuntos relacionados con su actividad laboral, se crea la presente política de desconexión laboral

DEFINICIONES

Desconexión Laboral: Según el artículo 3 de la ley 2191 de 2022 , se entiende por desconexión laboral como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, 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, a menos que existan casos especiales de extrema urgencia que requieran que excepcionalmente se contacte al trabajador por fuera de la jornada laboral con el fin de evitar afectaciones graves a la operación de la Empresa.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la aplicación de la Ley 2191 de 2022 y cumplimiento de la misma, para el disfrute efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral., siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar

Con esta política se busca dar claridad sobre el manejo y procedimiento a seguir ante las diferentes situaciones que se enmarcan en el contexto de la desconexión laboral, lo que implica para el trabajador el derecho a no responder llamadas, contestar mensajes, atender correos electrónicos u otras actividades telemáticas fuera del horario laboral, para contribuir al equilibrio

Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

entre la vida laboral y la vida personal, al igual que a la productividad de la empresa desarrollando con eficiencia las funciones en las jornadas de trabajo pactadas.

Con el propósito de formalizar la Desconexión Laboral, esta política permite al empleador definir, establecer y divulgar los lineamientos para aplicar la desconexión, los cuales se deben dar a conocer a todos los trabajadores.

ALCANCE

El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, la cual inicia una vez finalizada la jornada laboral.

Esta política es aplicable a todos los trabajadores del Grupo Empresarial ATIEMPO S.A.S., así como a los aprendices que se encuentren desarrollando su periodo de práctica en la compañía, excepto en los siguientes casos:

- Trabajadores con cargos de dirección, confianza o manejo, es decir, quienes tengan personal a cargo o ejerzan funciones de dirección, coordinación, administración o representación de la empresa.
- Trabajadores cuya función implique disponibilidad permanente, y deban responder a requerimientos de la compañía en situaciones imprevistas, urgentes o extraordinarias, necesarias para la continuidad de la operación.

Lo establecido en la presente política no limita la obligación legal de todos los trabajadores de acatar oportunamente las órdenes e instrucciones del empleador o de sus representantes, incluso cuando se impartan por fuera de la jornada ordinaria, siempre que correspondan a los casos excepcionales definidos en este documento.

POLITICA

ATIEMPO S.A.S. reconoce y garantiza el derecho de sus colaboradores y aprendices a la desconexión laboral, entendida como el disfrute pleno de su

Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

tiempo de descanso, licencias, permisos y vacaciones, sin interrupciones relacionadas con sus funciones laborales.

A TIEMPO SAS se compromete con el trabajador a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral después de su jornada ordinaria o jornada máxima legal o convenida para garantizar que, en el tiempo de descanso no se asignen tareas u otros requerimientos que afecte de alguna manera su descanso o espacios libres, a menos que se trate de situaciones de extrema urgencia.

El contenido de la presente Política, se aplicará a todas aquellas personas que se encuentren vinculadas laboralmente con A TIEMPO SAS, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, e independientemente de si realizan sus funciones de forma presencial en el centro de trabajo, o en la modalidad de trabajo a distancia. A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los medios, dispositivos y herramientas puestos a disposición de los empleados para la prestación de sus servicios (teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles, correos electrónicos y sistemas de mensajería, etc).

ATTEMPO SAS, se compromete a respetar las licencias, permisos y vacaciones de sus empleados para que puedan disfrutar efectiva y plenamente el tiempo de descanso. En este tiempo no se podrá formular ningún requerimiento al trabajador.

ATTEMPO SAS, se compromete a realizar su mayor esfuerzo para no solicitar información a los empleados fuera de su horario de trabajo, esto incluye correos electrónicos, mensajes de texto a través de cualquier medio o llamadas, exceptuando situaciones de emergencia o que pongan en riesgo la seguridad de los empleados, las operaciones o el medio ambiente.

En este sentido, el empleador se abstendrá de realizar requerimientos a los trabajadores o aprendices por fuera de la jornada laboral, mediante llamadas, correos electrónicos, mensajes de texto, plataformas de comunicación o cualquier otro medio, salvo en los casos de excepción definidos en esta política.

En situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o necesidades críticas de la operación, podrá requerirse la atención de los trabajadores, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

Asimismo, ATIEMPO S.A.S. se compromete a no establecer cláusulas, acuerdos o prácticas que desconozcan el objeto de esta política, reafirmando su interés en promover un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores

ATIEMPO SAS, pone a disposición los siguientes mecanismos y medios para que los trabajadores puedan poner en conocimiento de la compañía eventuales casos de la vulneración de la Ley de desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima.

- COPASST y/o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
- Comité de Convivencia Laboral. •

Línea Ética. (Gestión Humana)

SITUACIONES EXCEPCIONALES

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, se exceptúan de las limitaciones sobre desconexión laboral y por ende no será aplicable lo dispuesto en esta Política y en todos los casos, constituyen situaciones excepcionales para la interrupción del derecho a la desconexión laboral, las indicadas a continuación:

- Los trabajadores que desempeñan cargos de Dirección, Manejo y Confianza.
- Situaciones que sean necesarias para la continuidad del servicio que no sean posibles de solucionar sin la intervención o apoyo del trabajador contactado, incluso cuando no está programado para laborar y se requiere de sus servicios o de la información que posee en razón a sus funciones. Igualmente, en casos en que se deba notificar algún cambio de jornada o sede de trabajo.
- Cuando el contacto se requiera para solucionar situaciones complejas, imprevistas de urgencia o de extrema necesidad que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio en la operación de ATIEMPO SAS que no sean posibles de solucionar sin la colaboración o apoyo del trabajador contactado o de las empresas usuarias.

Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

- Ante situaciones que expongan a ATIEMPO SAS a sanciones de tipo administrativo, fiscal, penal, laboral o a perjuicios económicos independientemente de la cuantía, que no sean posibles de solucionar sin la intervención o apoyo del trabajador contactado.
- Situaciones que requieran de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas

Situaciones de Fuerza mayor o caso fortuito en las que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con ATIEMPO SAS.

A continuación, se abordan situaciones especiales que exigen conexión laboral:

- Para atender situaciones o eventos ambientales o climáticos, inundaciones, deslizamientos, tormentas o similares; de orden público, de perturbación o invasión, que se presenten o sean susceptibles de presentarse en las sedes, servicios y/o en las obras o proyectos en ejecución de ATIEMPO SAS.
- Para atender incidentes de seguridad, atracos, robos, intrusión a sedes, obras o proyectos, de ATIEMPO SAS.
- Para atender requerimientos de entes de control que sean notificadas el mismo día y se conceda un término de respuesta inferior a dos días calendario, en virtud de los cuales se requiera el apoyo o conocimiento específico del trabajador, a fin de mitigar riesgo de sanciones o perjuicios.
- Cuando se presenten acciones de tutela e incidentes de desacato que sean notificadas el mismo día y se conceda un término de respuesta inferior a dos días calendario, en virtud de los cuales se requiera el apoyo o conocimiento específico del trabajador, a fin de mitigar riesgo de sanciones o perjuicios.
- Para atender asuntos relacionados con la atención de PQRS, calidad de datos, experiencia o canales, que deban resolverse con inmediatez, a fin de mitigar riesgos de sanciones o perjuicios; o cuando se requiera información confidencial o de suma urgencia que esté bajo custodia o responsabilidad exclusiva del trabajador.

Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

- f) Para garantizar la atención de servicios o eventos, que presenten contingencia en volúmenes de capacidad y que se presenten en forma imprevista.
- g) Para solucionar fallas, caídas, errores o incidentes en sistemas de información, canales, operación de robots, activos digitales, aplicativos o plataformas, que impacten o no permitan dar continuidad a las operaciones o servicios.
- h) Para resolver contingencias de tipo reputacional asociadas a los servicios de ATIEMPO SAS y que impliquen atención inmediata de medios de comunicación y/o generación de comunicados.
- i) Para atender emergencias asociadas a equipos de infraestructura, en redes de acueducto, alcantarillado o redes eléctricas de los proyectos o sedes de ATIEMPO SAS.
- j) Y cualquier situación que requiera de atención inmediata

PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir para los colaboradores una conducta de acoso laboral, siempre que se reúnan las características de ser persistente y demostrable, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

El colaborador podrá remitir al Comité de Convivencia Laboral, mediante el correo comiteconvivencia@atiempo.com.co, las quejas relacionadas con la vulneración de su derecho a la desconexión laboral, allí, recibirá un trato respetuoso, confidencial y reservado, siempre con la intención de encontrar posibles soluciones al conflicto.

A partir de la recepción de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, aplicará el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral de la compañía, el cual incluye las etapas de recepción de la queja, calificación previa, verificación y análisis, conciliación y pronunciamientos.

Tanto el formato para la presentación de la queja como el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral.

Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá empleador cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.

Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el encargado del área de Gestión Humana, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

RESPONSABILIDADES

-Gestión Humana:

- Incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, temas relacionados con la desconexión laboral.
- Divulgar la política de Desconexión Laboral.
- Velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral

SANCIONES

La presente política de desconexión digital es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa. En caso de incumplimiento de esta, será de aplicación el régimen sancionador previsto en el Reglamento Interno de Trabajo; todo ello sin perjuicio de cualesquiera acciones civiles o incluso penales que pudieran derivarse del citado incumplimiento.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral.

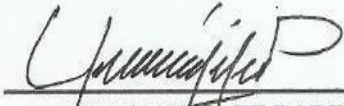
Código: POL – GJU – 001	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 01		
Fecha Vigencia: 27/08/2025		

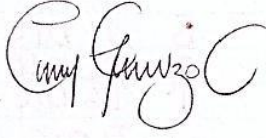
- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

CIERRE Y COMPROMISO FINAL

ATIEMPO S.A.S. reafirma su compromiso con el bienestar de sus trabajadores y aprendices, promoviendo un balance entre la vida personal, familiar y laboral, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2191 de 2022.

CONTROL DE FIRMAS


 HERNAN VELEZ PAREJA



GERENTE GENERAL

**DIRECTORA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

CONTROL DE DOCUMENTACIÓN

Elaborado por:	Área Jurídica Nacional	Lideres Jurídicos
Revisado por:	Director(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cindy Alexandra Guarnizo Castillo
Aprobado por:	Gerencia General	Hernan Javier Velez

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	CAMBIOS REALIZADOS
1	27/08/2025	Creación De política de desconexión laboral