

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

**Oftalmólogos El Tesoro S.A.S.**, consciente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la Organización; expresa que todos los colaboradores tienen derecho a la desconexión laboral, brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones.

Además de establecer las directrices para la desconexión laboral, esta política también incluye mecanismos y procedimientos para identificar, valorar y prevenir cualquier situación que pueda derivar en el incumplimiento de esta. Es fundamental que todos los colaboradores conozcan y comprendan esta política para asegurar su aplicación efectiva y fomentar un ambiente laboral saludable y productivo

1.- OBJETIVO GENERAL: Garantizar la aplicación de la ley 2191 del 2022 y cumplimiento de la misma, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores, siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar.

2.- OBJETIVO ESPECIFICO: Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación.

La presente política, deberá cumplir con las siguientes directrices:

a.- Indicará la forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b.- Establecerá el procedimiento que determine los mecanismos y medios, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así mismo definirá el trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso e incluyendo los mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

3.- ALCANCE: El Programa va dirigido a todos los trabajadores, de Oftalmólogos el Tesoro S.A.S., con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación.

4.- FUNDAMENTO LEGAL: A continuación, detallamos la normatividad aplicable, así:

### NORMA DESCRIPCIÓN

- Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.”
- Sentencia C – 331 de 2023
- Ley 2088 de 2021 “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”
- Ley 2121 de 2021 “Por la cual se crea el régimen de trabajo remoto”
- 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”
- Ley 1221 de 2008 “Por medio de la cual se reconoce el teletrabajo en Colombia”
- Decreto 555 de 2022 “Por medio de la cual se regula el trabajo remoto”

Teniendo en cuenta la normatividad mencionada, se hace necesario que Oftalmólogos el Tesoro S.A.S., en cumplimiento de su deber legal, procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todas las personas que laboran en la compañía.

5.- GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL: A continuación, se establecerán los lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, así:

a.- La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.

b.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.

c.- Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no está obligado a atender llamadas, mensajes, correos, etc., a menos que se trate de una situación URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO que requiera su atención para preservar el buen funcionamiento de la empresa y la calidad del servicio a sus partes interesadas, evitando problemas reputacionales irreparables, costos financieros, incumplimiento legal y/o pérdida de clientes.

d.- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por el empleador para garantizar el respeto de los derechos laborales y evitar situaciones de abuso.

**PARÁGRAFO:** Los jefes inmediatos, se deben abstener de formular órdenes o requerimientos a sus subordinados por fuera de la jornada laboral.

Las comunicaciones enviadas por fuera de la jornada laboral, podrán ser atendidas al siguiente día hábil.

**6.- USO DE TECNOLOGÍAS:** Durante el tiempo en que se esté dando aplicación a la desconexión laboral, el empleado con derecho a ella podrá, si así lo desea, ingresar a chats, servicios de mensajería u otras herramientas tecnológicas, sin que ello le obligue a dar respuesta o ponerse en contacto, por lo que ello no implica la prestación del servicio. Lo anterior no imposibilita que la empresa pueda diseñar sistemas de bloqueo a la recepción de correos, chats, al acceso a la intranet, equipos de cómputo o celulares con el fin de garantizar la desconexión.

**7.- REQUISITOS PARA SUSPENDER LA DESCONEXIÓN Y ACTIVAR EL “CÓDIGO DE RECONEXIÓN”:** La empresa podrá suspender la desconexión, y por tanto requerir al empleado para que se ponga en contacto y preste el servicio, en los casos contemplados por la Ley de Desconexión Laboral, cambios de turnos o eventos de urgencia o estricta necesidad atendiendo las funciones desempeñadas por el trabajador y el objeto social que desarrolla la empresa. Para suspender la desconexión la empresa activará el CÓDIGO DE RECONEXIÓN, con el cual se informa al trabajador que deberá ponerse en contacto con la empresa, lo cual solo podrá hacerse a través del jefe directo, de forma expresa.

**8.- MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL:** La Empresa en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los trabajadores, así:

a.- **QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL:** Todos los trabajadores de la Empresa.

b.- **COMO SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA:** La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa, esto es, correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp. En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

c.- **ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA:** La queja deberá presentarse ante la coordinación administrativa de la Empresa, a través de los medios de presentación determinados (correo, mensaje de texto o WhatsApp), los cuales deberán corresponder al designado por el área encargada de la recepción de dichas quejas, los cuales serán dados a conocer a todos los trabajadores.

d.- **TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ:** Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento: 1.- La coordinación administrativa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión 2.- Realizada la valoración de la queja presentada, el (la) encargado (a) de la coordinación administrativa, citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido. 3.- Surtido el trámite anterior, el (la) encargado (a) de la coordinación administrativa, emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja, constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa, por parte del trabajador. 4.- En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006. 5.- 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 emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación. 6.- 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.

**Parágrafo.** - Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el (la) encargado (a) de la coordinación administrativa 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.

## 9.- RESPONSABILIDADES:

a. Coordinación Administrativa:

- 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.

VIGENCIA: Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de la misma.

PUBLICIDAD: La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la Empresa y en la página web [www.ofthalmologoselttesoro.com](http://www.ofthalmologoselttesoro.com)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jaramillo', with a horizontal line drawn through the middle of the signature.

---

**Miguel Antonio Jaramillo Martínez**  
Representante Legal