

ECO-DC-GH-04 Versión 1 18/06/2026 Pág. 1 de 2	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
--	---------------------------------	---

Esta política busca salvaguardar la salud mental, el descanso, la intimidad familiar y evitar riesgos psicosociales asociados al entorno del trabajo digitalizado, así como definir las directrices obligatorias para garantizar y proteger de manera efectiva el **derecho humano y legal a la desconexión laboral** de todos los trabajadores de **ECOGLOBAL SURVEYING LTDA.**

Esta política ampara sin distinciones a **todos los trabajadores vinculados mediante contrato laboral** con **ECOGLOBAL SURVEYING LTDA.**, independientemente del lugar de ejecución de labores o la modalidad de contratación (presencial, teletrabajo, trabajo híbrido o en casa).

1. DIRECTRICES Y LÍMITES DE DESCONEXIÓN LABORAL

• Respeto Estricto de la Jornada Laboral

El derecho a la desconexión laboral inicia inmediatamente al finalizar el horario diario asignado a cada colaborador. En cumplimiento con la Ley 2101 de 2021, se fija un límite estricto alineado con la jornada laboral máxima legal de **42 horas semanales** vigentes a partir del 15 de julio de 2026.

Uso Correcto de Canales Digitales y TIC

- **Prohibición de Contacto:** Queda expresamente prohibido que líderes de área o compañeros contacten a un trabajador vía WhatsApp corporativo, llamadas telefónicas, correo electrónico o plataformas colaborativas (Teams, Slack, etc.) para asuntos de índole laboral fuera de su horario pactado, fines de semana, días festivos o periodos de vacaciones.
- **Límite Nocturno:** Con la redefinición del horario laboral nocturno a partir de las **7:00 p.m.**, la entrega de directrices masivas posterior a este horario queda restringida, salvo las excepciones detalladas en este documento.
- **Deber de Programación:** En caso de requerirse la redacción de correos electrónicos fuera de la jornada de un compañero, el remitente **está obligado a utilizar la función "programar envío"** para que el mensaje llegue el siguiente día hábil laboral.

Derecho a No Responder

El colaborador tiene el pleno derecho de **ignorar o no responder** solicitudes de trabajo que reciba por cualquier vía tecnológica o tradicional durante sus periodos legítimos de descanso. No responder en estos lapsos **no podrá dar lugar a represalias, calificaciones negativas del desempeño o sanciones disciplinarias.**

2. EXCEPCIONES LEGALES

De acuerdo con el Artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, la desconexión laboral no operará bajo los siguientes escenarios taxativos:

- **Cargos de Confianza:** Trabajadores que ostenten formalmente cargos de **Dirección, Confianza y Manejo** dentro de sus contratos.
- **Emergencias Operativas:** Situaciones excepcionales de **fuerza mayor, caso fortuito** o emergencias técnicas imprevistas que comprometan directamente la continuidad de la operación empresarial o puedan causar un daño grave e irreversible. Todo contacto en estos casos requerirá una justificación previa de necesidad.

ECO-DC-GH-04 Versión 1 18/06/2026 Pág. 1 de 2	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
--	---------------------------------	---

3. PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJAS Y DEBIDO PROCESO

Para asegurar el fiel cumplimiento de esta política, se designa el siguiente canal institucional ante posibles vulneraciones:

- **Radicación de la Queja:** Si un trabajador considera violado su derecho al descanso, podrá interponer una queja, ya sea en nombre propio o de forma **estrictamente anónima**, mediante el correo electrónico oficial de **Gestión Humana / Comité de Convivencia** o a través de los buzones físicos autorizados por la compañía.
- **Trámite por Comité de Convivencia:** Las reclamaciones serán remitidas directamente al **Comité de Convivencia Laboral**, instancia encargada de citar a los involucrados bajo un procedimiento que preserva el debido proceso y la confidencialidad absoluta.
- **Resolución de Conflictos:** El Comité propiciará mecanismos de conciliación interna, generando planes de cumplimiento y verificando el cese de toda conducta que ponga en riesgo al colaborador. El irrespeto recurrente y demostrado a esta desconexión será tipificado por la organización como una conducta de **acoso laboral** en los términos de la Ley 2466 de 2025.



MARYAM ANGÉLICA HERNÁNDEZ VENEGAS
 Representante Legal
 18/06/2026

ECO-DC-GH-04 Versión 1 18/06/2026 Pág. 1 de 2	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
--	--	---

HISTORIAL DE MODIFICACIONES

Fecha	descripción	Elaboro	Reviso	aprobó	versión
13/03/2022	Creación del documento	Coordinador Talento humano	Gerente RSE	Gerente RSE	Versión 0
13/03/2025	Actualización documento	Coordinador Talento humano	Coordinación Administrativa y Documental	Gerente RSE	Versión 0
18/06/2026	Actualización de la política adaptada estrictamente al marco legal vigente en Colombia tras la aprobación de la Reforma Laboral & Ley de Desconexión (Ley 2191 de 2022) [Ley 2191 de 2022].	Coordinador Talento humano	Coordinación Administrativa y Documental	Gerente RSE	Versión 1