



## Política de Desconexión Laboral

Código: FTH-5

Página 1 de 6

### **POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S.**

#### **1. Objetivo**

Garantizar el derecho de todos los trabajadores a la desconexión laboral, entendido como la facultad de abstenerse de atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en días de descanso, licencias o vacaciones, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

#### **2. Marco Normativo**

Esta política se fundamenta en la Ley 2191 de 2022, que regula el derecho a la desconexión laboral; en la Ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral; y en los artículos 177 a 183 del Reglamento Interno de Trabajo de COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S., los cuales establecen expresamente las directrices aplicables al ejercicio de este derecho, su ámbito de aplicación, excepciones, procedimientos de reclamación y medidas de protección.

#### **3. Alcance**

Aplica a todos los trabajadores de COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S., cualquiera sea su modalidad de contratación, nivel jerárquico o tipo de vinculación, salvo las excepciones legales y las contempladas en el reglamento interno.

#### **4. Principios Orientadores**

- 4.1 Respeto por el descanso:** Los trabajadores tienen derecho a no ser contactados ni obligados a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada ordinaria.
- 4.2 Proporcionalidad y razonabilidad:** Las medidas deberán armonizar las necesidades operativas del servicio con la protección del tiempo personal del trabajador.
- 4.3 No represalia:** Ningún trabajador podrá ser sancionado por ejercer su derecho a la desconexión laboral.
- 4.4 Protección frente al acoso laboral:** La inobservancia reiterada de esta política podrá considerarse una conducta de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006 y al artículo 183 del Reglamento



## Política de Desconexión Laboral

Código: FTH-5

Página 2 de 6

Interno de Trabajo.

### 5. Lineamientos Generales

**5.1 Derecho a la desconexión:** Finalizada la jornada laboral, los trabajadores no están obligados a atender llamadas, mensajes, correos electrónicos, ni ningún otro tipo de comunicación relacionada con el trabajo.

**5.2 Obligaciones del empleador:**

- Abstenerse de impartir órdenes o realizar requerimientos fuera del horario laboral.
- Implementar medidas que garanticen la desconexión efectiva .

**6 Uso de herramientas tecnológicas (TIC):**

Las plataformas digitales, chats empresariales y correos corporativos deben emplearse exclusivamente dentro del horario laboral, salvo en las excepciones previstas en el reglamento.

**7 Excepciones:**

**7.1** Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera el cumplimiento de deberes extra de colaboración necesarios para la continuidad del servicio o la atención de emergencias, siempre que se justifique la inexistencia de alternativa viable.

**7.2** Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, cuya disponibilidad esté asociada a la naturaleza de sus funciones.

**6. Regulación en el Reglamento Interno de Trabajo**

El Reglamento Interno de Trabajo de COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S., en sus artículos 177 a 183, regula de manera integral el derecho a la desconexión laboral, en especial lo relativo a:

- Las condiciones para el ejercicio de este derecho.
- Las excepciones justificadas en razón del cargo o circunstancias extraordinarias.
- El procedimiento interno para la recepción y trámite de quejas por vulneración.
- Las medidas disciplinarias aplicables a quienes incumplan esta disposición.



## Política de Desconexión Laboral

Código: FTH-5

Página 3 de 6

### 7. Mecanismo para la Presentación de Quejas

Los trabajadores que consideren vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrán presentar queja de forma escrita ante la Coordinación Administrativa o el Área de Talento Humano, por correo electrónico institucional o mediante comunicación interna, de manera anónima, si así lo desean.

### 8. Procedimiento Interno de Trámite

1. Recepción de la queja por parte del Área de Talento Humano.
2. Verificación preliminar de los hechos y solicitud de pruebas.
3. Audiencia interna para escuchar al trabajador y al presunto infractor.
4. Decisión y medidas correctivas en un plazo máximo de 10 días hábiles.
5. Seguimiento y cierre del caso, dejando constancia en el registro interno.

**9. Medidas de Protección y Sanciones:** el incumplimiento de esta política por parte de jefes o mandos medios será considerado falta grave, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la reincidencia o persistencia podrá configurarse como acoso laboral, y será informada a la autoridad competente.

**10. Vigencia.** La presente política entra en vigencia a partir de su publicación y socialización ante los trabajadores de COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S., y hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo.

CDA MOTOCICLETAS PARQUE CARACOLI  
Rep. Legal JOSÉ ALBERTO VILLAMIZAR NAVAS  
CL. 28 #26-83  
GIRÓN, SANTANDER



## Política de Desconexión Laboral

Código: FTH-5

Página 4 de 6

### CONSTANCIA DE SOCIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

En la ciudad de GIRÓN, a los 23 días del mes de enero del año 2026, la empresa COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S. S.A.S., identificada con NIT No. 901.839.019-1, realizó la socialización de la Política de Desconexión Laboral, conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022, la Ley 1010 de 2006 y los artículos 177 a 183 del Reglamento Interno de Trabajo.

Durante la jornada de socialización, se expusieron y explicaron a todos los trabajadores los siguientes aspectos esenciales:

- El alcance, objetivo y marco normativo de la Política de Desconexión Laboral.
- El derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria.
- Las excepciones previstas por razones de fuerza mayor, caso fortuito o cargos de dirección, confianza o manejo.
- Los mecanismos internos de reporte y trámite de quejas por vulneración de este derecho.
- Las medidas de protección y sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Los asistentes manifestaron haber comprendido el contenido de la política, su obligatoriedad y la importancia de su cumplimiento para el respeto del descanso, la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En constancia, se firma la presente acta, la cual hace parte integral del proceso de socialización interna del Reglamento Interno de Trabajo y sus políticas complementarias.

En constancia firman,

	<b>Nombre Completo</b>	<b>Nº Cedula</b>	<b>Cargo</b>	<b>Firma</b>
1				



# Política de Desconexión Laboral

Código: FTH-5

Página 5 de 6

2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				



## Política de Desconexión Laboral

Código: FTH-5

Página 6 de 6

19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				