TECNISEG NIT. 830.063.683-1	**POLÍTICA DESCONEXION LABORAL**	**Código: SIG-E-27** **Versión: 06** **Fecha: 27/05/2025**

TECNISEG DE COLOMBIA LTDA., Empresa prestadora del servicio en el sector público y privado a nivel nacional, brindando seguridad a la cadena de suministros a través de las actividades de vigilancia en seguridad privada, en la modalidad fija, móvil, con arma, sin arma, escoltas, asesoría, consultoría, medios caninos y medios tecnológicos, bajo sus lineamientos estratégicos, se compromete con sus partes interesadas a:

- En el entendido que tiene dos excepciones; la (1). Relativa a las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (2). el personal operativo que se rige por la ley especial la Ley 1920 de 2018. La empresa respeta los principios de la ley de desconexión laboral.
- Crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Comprometerse con los mandos superiores y medios a no realizar llamadas a los trabajadores durante su descanso; salvo que se trate de una situación de fuerza mayor o caso fortuito, como, por ejemplo: una emergencia que pueda causar un perjuicio grave a la empresa donde se justifique la inexistencia de otra alternativa viable, tal cual lo establece el Artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 (Ley desconexión laboral).
- Se garantiza el derecho que tienen todos los trabajadores 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.
- Abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- Teniendo en cuenta lo anterior, el trabajador deberá responder la llamada en la medida de la posibilidad y la circunstancia, ya que la llamada (mensaje o correo) deberá corresponder a una situación de fuerza mayor o emergencia. En caso de que la situación no corresponda a ninguna de las características anteriormente descritas, el trabajador podrá interponer la queja mediante el procedimiento de PQRSF. Los trabajadores que están en todo su derecho a no enviar y revisar mensajes, llamadas, correos o ejecutar cualquier actividad que se relacione con sus laborales por fuera del horario laboral establecido; salvo que se presente una situación de emergencia improrrogable, que afecte de manera irremediable a la empresa y/o sus trabajadores.
- El mecanismo de comunicación en la mayoría de las ocasiones se realiza por la aplicación WhatsApp o el correo corporativo, si bien es posible que durante el descanso se envíen mensajes a través de dichos medios, el trabajador está en su derecho a no abrirlo, revisarlo o responderlo durante su descanso. Así mismo se insta a los mandos medios, compañeros de trabajo y supervisores, evitar en la medida de lo posible enviar mensajes por fuera de la jornada laboral. Estas mismas circunstancias aplican a los trabajadores que presten sus servicios por trabajo en casa, teletrabajo, siempre y cuando no estén exceptuados de la ley y la política.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

YENNY KARINA BONILLA CRUZ
Representante Legal
Fecha actualización: 27/05/2025