



	<b>POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>				
	<b>CODIGO</b> EST-SST- DOC.04	<b>P. ELABORA</b> Asesor jurídico / Líder SST	<b>F.</b> <b>ACTUALIZACIÓN</b> Febrero de 2025	<b>VERSION</b> 02	<b>PÁGINA</b> Del 1 al 1

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

### Empresa de Servicios Temporales "TEMPOEFICAZ S.A.S."

Dirección: Calle 24 No.7-27 Oficina 602 Pereira - Risaralda

Teléfono: 606 334 6006

Correo Electrónico: gerencia@tempoeficaz.com

Página Web: www.tempoeficaz.com

La **Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S."**, identificada con el NIT número 900.353.668-9, es una sociedad anónima simplificada, de derecho privado, dedicada a seleccionar y suministrar capital humano idóneo para colaborar en el desarrollo de las actividades de las empresas contratantes.

La Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." en cumplimiento de la Ley 2191 de enero 6 de 2022, por medio de la cual se regula la "Ley de Desconexión Laboral", presenta la siguiente política de desconexión laboral de reglamentación interna.

#### I. FUNDAMENTOS LEGALES

Ley 2191 de 2022 Desconexión laboral, Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral y demás normas sobre el tema y complementarias.

#### II. OBJETIVO

Garantizar a todos los trabajadores (de planta y en misión) de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." la desconexión laboral y la implementación de los mecanismos a fin de que se dé el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, etc. para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (Ley 2191 del 2022 Art. 1)

La presente política de desconexión laboral, contempla lo siguiente:



a. La forma cómo se garantiza y ejerce el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b.- Establece procedimiento, mecanismos y medios, por medio de los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así como el trámite que se hará a las quejas, garantizando el debido proceso, los mecanismos de solución a los conflictos, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta violatoria.

### III. ALCANCE

El presente Programa va dirigido a todos los trabajadores de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." tanto de planta como en misión, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022 establece, así:

a. Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones de dirección, confianza y manejo.

b. Trabajadores que sean necesarios en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, para cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que se presenten en la operación de la empresa, siempre que no exista otra alternativa viable.

### IV. DEFINICIONES

Tempoeficaz®

Desconexión laboral: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores de planta y misión de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", 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. (Ley 2191 del 2022 Art. 3)

**Trabajadores de planta:** Son aquellos trabajadores que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S."

**Trabajadores en misión:** Son aquellos trabajadores que la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

### V. GARANTIA

La Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." garantiza que todos sus trabajadores (de planta y en misión) gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. Así mismo, la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." garantiza que los



trabajadores de planta y en misión puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

## VI. EXCEPCIONES

Excepciones a la política de Desconexión laboral, que contempla este escrito:

- a. Los trabajadores de planta y en misión de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos trabajadores de planta y en misión de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. En aquellas situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, que se requiera cumplir deberes extras de colaboración con la empresa de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." o con la empresa usuaria, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa Temporal o la usuaria, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (Ley 2191 del 2022 Art. 6)

Tempoeficaz®

## VII. POLITICA DE GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

Teniendo en cuenta la Ley 2191 de 2022, se hace necesario que la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todos los trabajadores de planta y en misión que laboran con la empresa, por ello a continuación, se establecen 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 y vacaciones, esto, con el fin de que puedan gozar de dichos espacios en unión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- c. Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho Urgente, Grave, de Fuerza Mayor o Caso Fortuito en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado.



d.- Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos o funciones de dirección, confianza y manejo, se encuentran excluidos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.

e. Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S."

## VIII. MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." 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 los espacios de descanso de los trabajadores, así:

a. Facultados para presentar quejas por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral. Están facultados para presentar quejas por Presunta Vulneración al Derecho de Desconexión Laboral todos los trabajadores de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", con excepción de aquellos que desempeñan cargos o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.

b. Forma de presentar la queja por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral  
La queja deberá ser presentada en forma escrita o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa: correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp.  
Se deberá hacer una narración detallada y clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión, adjuntando las pruebas que tenga sobre los hechos.

c. Ante quien se debe presentar la queja por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral  
El trabajador que sienta vulnerado su Derecho de Desconexión Laboral presentará la queja ante el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", en forma escrita o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa: correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp.

d. Trámite que se dará a la queja por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral  
Una vez se haya recibido la queja por el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", en forma escrita o a través de cualquiera de los medios de



comunicación oficial de la Empresa: correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp, se dará inició al siguiente procedimiento:

1. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja por el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", evaluará y elaborará un resumen de los hechos investigados como violatorios al derecho de desconexión.
2. Realizada la valoración de la queja presentada, por el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", citará a la persona(s) involucrada(s) o le(s) solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
3. Surtido el trámite anterior, el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", 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 denominadas como excepciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." o la empresa usuaria por parte del trabajador.
4. En el evento en que el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", 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 documentos que existan en el proceso, al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006 (por medio de la cual se adoptaron las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo).
5. En el evento, que el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, de igual forma dará traslado de la queja y demás documentos que existan en el proceso al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa para que confirmen la decisión, si el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa considera que los hechos si son violatorios surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
6. Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, deberá presentar su inconformidad frente a la decisión adoptada, por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión y podrá buscar cualquier otro mecanismo de resolución de conflictos establecidos en la legislación.

## **IX. RESPONSABILIDADES**

### **a. De Gestión Humana:**

- Divulgar la política de Desconexión Laboral.
- Explicar a los trabajadores el procedimiento para presentar quejas por supuesta vulneración a la ley de desconexión laboral



- Realizar las investigaciones necesarias en las quejas presentadas por supuesta vulneración a la desconexión laboral
- Notificar al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, las decisiones tomadas en las investigaciones por supuesta vulneración a la desconexión laboral.

#### **b. Del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa:**

- Velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral, establecida en este documento.
  - Revisar los procesos por supuesta vulneración a la desconexión laboral sometidos a su revisión.
3. Aplicar las sanciones a las personas que hayan vulnerado la Política de Desconexión Laboral, de acuerdo la ley 1010 de 2006 (por medio de la cual se adoptaron las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo).

#### **X. VIGENCIA**

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

#### **XI. PUBLICIDAD**

La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la Empresa.

Pereira, febrero 20 de 2025

Germán Alberto Jaramillo García  
C.C. No. 10.121.822 de Pereira  
Representante legal  
Empresa De Servicios Temporales Tempoeficaz S.A.S



<b>Tempoeficaz.</b>	POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS			
	CODIGO EST-SST- DOC.02	P. ELABORA Líder SST	F. ACTUALIZACIÓN 04/03/2025	VERSIÓN 04

## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

Tempoeficaz S.A.S. reconoce que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas, afectan la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, sus familias y la comunidad. Como parte de nuestro compromiso con la salud ocupacional y la seguridad laboral, promovemos entornos de trabajo seguros y fomentamos hábitos saludables mediante la prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.

### **ALCANCE**

Esta política aplica a todos los funcionarios, contratistas, subcontratistas, proveedores directos e indirectos, clientes y visitantes que ingresen y/o permanezcan en las instalaciones o en cualquier espacio donde se desarrollen actividades laborales en representación de Tempoeficaz S.A.S.

### **LINEAMIENTOS GENERALES**

Tempoeficaz S.A.S. prohíbe estrictamente:

- Presentarse al trabajo o permanecer en la jornada laboral bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, narcóticos o cualquier sustancia que altere la capacidad de desempeño seguro y eficiente.
- Consumir bebidas alcohólicas, tabaco, narcóticos o sustancias psicoactivas en las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de las funciones laborales.
- Poseer, distribuir o vender drogas controladas, no recetadas, sustancias alucinógenas o bebidas alcohólicas en cualquier ámbito laboral relacionado con la empresa.



- Fumar tabaco o sus derivados en áreas no permitidas o donde exista peligro de incendio.
- Operar vehículos o maquinaria bajo la influencia del alcohol o sustancias psicoactivas.
- Usar de manera indebida medicamentos formulados que puedan interferir en el desempeño laboral seguro y eficiente. En caso de tratamiento médico con estos medicamentos, el trabajador deberá reportarlo a su jefe inmediato.

## **MEDIDAS DE CONTROL Y SANCIÓN**

Tempoeficaz S.A.S. podrá:

- Realizar inspecciones aleatorias para detectar la presencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas cuando se sospeche su porte, distribución, uso o venta.
- Aplicar pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros cuando existan razones para sospechar abuso de estas sustancias o cuando un trabajador o contratista esté involucrado en un accidente laboral.
- Retirar del turno a cualquier trabajador sospechoso de uso indebido de alcohol, drogas o sustancias alucinógenas y solicitar autorización para la realización de pruebas técnicas.
- Imponer sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo. Código sustantivo Del Trabajo y la normatividad vigente.

## **ACCIONES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE HÁBITOS SALUDABLES**

La empresa desarrollará acciones de sensibilización y capacitación para fomentar hábitos de vida saludable, incluyendo:

- Estrategias de información y educación sobre los riesgos del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
- Actividades de bienestar enfocadas en el autocuidado, el manejo del estrés y la promoción del tiempo en familia.
- Fomento de relaciones laborales basadas en el respeto y la prevención del estigma asociado al consumo de sustancias psicoactivas.



## MARCO NORMATIVO

Esta política se fundamenta en la legislación colombiana vigente, incluyendo:

- Código Sustantivo del Trabajo: prohibición de sustancias psicoactivas en el trabajo.
- Ley 1566 de 2012: garantía de atención integral a consumidores de sustancias psicoactivas.
- Ley 1696 de 2013: sanciones por conducción bajo efectos de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Decreto 120 de 2010 y Decreto 1072 de 2015: regulaciones sobre consumo de alcohol y seguridad en el trabajo.
- Resolución 1956 de 2008 y Circular 0038 de 2010: normativas sobre espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en empresas.
- Resolución 0312 de 2019: estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Tempoeficaz S.A.S. reafirma su compromiso con la creación de un entorno laboral seguro, saludable y libre de sustancias que puedan afectar el bienestar de sus trabajadores y la eficiencia de sus operaciones.

**Fecha de expedición:** Pereira, 04 de Marzo de 2025.

GERMÁN ALBERTO JARAMILLO GARCÍA  
CC 10.121.822  
Representante Legal



<b>Tempoeficaz.</b>	<b>POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>				
	<b>CODIGO</b> EST-SST- DOC.04	<b>P. ELABORA</b> Asesor jurídico / Líder SST	<b>F.</b> <b>ACTUALIZACIÓN</b> Febrero de 2025	<b>VERSION</b> 02	<b>PÁGINA</b> Del 1 al 1

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

### Empresa de Servicios Temporales "TEMPOEFICAZ S.A.S."

Dirección: Calle 24 No.7-27 Oficina 602 Pereira - Risaralda

Teléfono: 606 334 6006

Correo Electrónico: gerencia@tempoeficaz.com

Página Web: www.tempoeficaz.com

La **Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S."**, identificada con el NIT número 900.353.668-9, es una sociedad anónima simplificada, de derecho privado, dedicada a seleccionar y suministrar capital humano idóneo para colaborar en el desarrollo de las actividades de las empresas contratantes.

La Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." en cumplimiento de la Ley 2191 de enero 6 de 2022, por medio de la cual se regula la "Ley de Desconexión Laboral", presenta la siguiente política de desconexión laboral de reglamentación interna.

#### I. FUNDAMENTOS LEGALES

Ley 2191 de 2022 Desconexión laboral, Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral y demás normas sobre el tema y complementarias.

#### II. OBJETIVO

Garantizar a todos los trabajadores (de planta y en misión) de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." la desconexión laboral y la implementación de los mecanismos a fin de que se dé el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, etc. para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (Ley 2191 del 2022 Art. 1)

La presente política de desconexión laboral, contempla lo siguiente:



a. La forma cómo se garantiza y ejerce el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b.- Establece procedimiento, mecanismos y medios, por medio de los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así como el trámite que se hará a las quejas, garantizando el debido proceso, los mecanismos de solución a los conflictos, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta violatoria.

### III. ALCANCE

El presente Programa va dirigido a todos los trabajadores de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." tanto de planta como en misión, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022 establece, así:

a. Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones de dirección, confianza y manejo.

b. Trabajadores que sean necesarios en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, para cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que se presenten en la operación de la empresa, siempre que no exista otra alternativa viable.

### IV. DEFINICIONES

Tempoeficaz®

Desconexión laboral: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores de planta y misión de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", 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. (Ley 2191 del 2022 Art. 3)

**Trabajadores de planta:** Son aquellos trabajadores que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S."

**Trabajadores en misión:** Son aquellos trabajadores que la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

### V. GARANTIA

La Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." garantiza que todos sus trabajadores (de planta y en misión) gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. Así mismo, la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." garantiza que los



trabajadores de planta y en misión puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

## VI. EXCEPCIONES

Excepciones a la política de Desconexión laboral, que contempla este escrito:

- a. Los trabajadores de planta y en misión de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos trabajadores de planta y en misión de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. En aquellas situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, que se requiera cumplir deberes extras de colaboración con la empresa de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." o con la empresa usuaria, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa Temporal o la usuaria, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (Ley 2191 del 2022 Art. 6)

Tempoeficaz®

## VII. POLITICA DE GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

Teniendo en cuenta la Ley 2191 de 2022, se hace necesario que la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todos los trabajadores de planta y en misión que laboran con la empresa, por ello a continuación, se establecen 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 y vacaciones, esto, con el fin de que puedan gozar de dichos espacios en unión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- c. Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho Urgente, Grave, de Fuerza Mayor o Caso Fortuito en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado.



d.- Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos o funciones de dirección, confianza y manejo, se encuentran excluidos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.

e. Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S."

## VIII. MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." 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 los espacios de descanso de los trabajadores, así:

a. Facultados para presentar quejas por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral. Están facultados para presentar quejas por Presunta Vulneración al Derecho de Desconexión Laboral todos los trabajadores de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", con excepción de aquellos que desempeñan cargos o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.

b. Forma de presentar la queja por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral  
La queja deberá ser presentada en forma escrita o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa: correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp.  
Se deberá hacer una narración detallada y clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión, adjuntando las pruebas que tenga sobre los hechos.

c. Ante quien se debe presentar la queja por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral  
El trabajador que sienta vulnerado su Derecho de Desconexión Laboral presentará la queja ante el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", en forma escrita o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa: correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp.

d. Trámite que se dará a la queja por presunta vulneración al derecho de Desconexión Laboral  
Una vez se haya recibido la queja por el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", en forma escrita o a través de cualquiera de los medios de



comunicación oficial de la Empresa: correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp, se dará inició al siguiente procedimiento:

1. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja por el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", evaluará y elaborará un resumen de los hechos investigados como violatorios al derecho de desconexión.
2. Realizada la valoración de la queja presentada, por el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", citará a la persona(s) involucrada(s) o le(s) solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
3. Surtido el trámite anterior, el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", 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 denominadas como excepciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S." o la empresa usuaria por parte del trabajador.
4. En el evento en que el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", 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 documentos que existan en el proceso, al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006 (por medio de la cual se adoptaron las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo).
5. En el evento, que el jefe de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Temporales "Tempoeficaz S.A.S.", defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, de igual forma dará traslado de la queja y demás documentos que existan en el proceso al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa para que confirmen la decisión, si el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa considera que los hechos si son violatorios surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
6. Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, deberá presentar su inconformidad frente a la decisión adoptada, por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión y podrá buscar cualquier otro mecanismo de resolución de conflictos establecidos en la legislación.

## **IX. RESPONSABILIDADES**

### **a. De Gestión Humana:**

- Divulgar la política de Desconexión Laboral.
- Explicar a los trabajadores el procedimiento para presentar quejas por supuesta vulneración a la ley de desconexión laboral



- Realizar las investigaciones necesarias en las quejas presentadas por supuesta vulneración a la desconexión laboral
- Notificar al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, las decisiones tomadas en las investigaciones por supuesta vulneración a la desconexión laboral.

#### **b. Del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa:**

- Velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral, establecida en este documento.
  - Revisar los procesos por supuesta vulneración a la desconexión laboral sometidos a su revisión.
3. Aplicar las sanciones a las personas que hayan vulnerado la Política de Desconexión Laboral, de acuerdo la ley 1010 de 2006 (por medio de la cual se adoptaron las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo).

#### **X. VIGENCIA**

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

#### **XI. PUBLICIDAD**

La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la Empresa.

Pereira, febrero 20 de 2025

Germán Alberto Jaramillo García  
C.C. No. 10.121.822 de Pereira  
Representante legal  
Empresa De Servicios Temporales Tempoeficaz S.A.S



<b>Tempoeficaz</b> Nit: 900353668-9	<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>				
	<b>CODIGO</b> EST-SST- RGL 01	<b>RESPONSABLE</b> Líder del SG- SST	<b>F.</b> <b>ACTUALIZACION</b> Febrero de 2025	<b>VERSION</b> 03	<b>PÁGINA</b> 1

<b>RAZON SOCIAL:</b>	TEMPOEFICAZ S.A.S.
<b>NIT:</b>	900353668-9
<b>A.R.L:</b>	AXA COLPATRIA
<b>NUMERO DE AFILIACION:</b>	159151
<b>CIUDAD:</b>	PEREIRA
<b>DEPARTAMENTO:</b>	RISARALDA
<b>DIRECCION:</b>	CALLE 24 No. 7-29 C. Cial. El Lago Of. 602.
<b>TELEFONO:</b>	3346006 – 3113837086
<b>CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA:</b>	7820
<b>CLASE DE RIESGO:</b>	I-II-III-IV-V

Se prescribe el presente reglamento, contenido en los siguientes términos:

### **RESPONSABILIDADES, VIGILANCIA Y CONTROL**

**ARTICULO 1.** La Empresa se compromete a dar Cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994; Ley 1562 de 2012; ley 776 de 2002, ley 962 de 2005, Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012, Decreto 1477 de 2014, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTICULO 2.** La empresa obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía SST, de conformidad con lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, la resolución 1016 de 1989 y el Decreto 1295 de 1994; Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTICULO 3.** La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el SISTEMA DE LA



<b>Tempoeficaz</b> Nit: 900353668-9	<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>			
	<b>CODIGO</b> EST-SST- RGL 01	<b>RESPONSABLE</b> Líder del SG- SST	<b>F. ACTUALIZACION</b> Febrero de 2025	<b>VERSION</b> 03

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, elaborado de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, 614 de 1984, la resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo los siguientes aspectos:

- Subsistema de Medicina preventiva y del trabajo:** orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a la salud, ocasionado por las condiciones del trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos o peligros generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, ubicar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales. Resolución 1016 del 89 Art. 10.
- Subsistema de Higiene Industrial y Seguridad Industrial:** dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los riesgos o peligros que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente laboral. Resolución 2400 de 1979.

#### Objetivos:

- Identificar los peligros, evaluar, valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

**ARTICULO 4.** Los factores de riesgos existentes en la empresa están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa, principalmente por:

<b>FACTORES DE RIESGO PERSONAL OPERATIVO</b>		
<b>SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	<b>TRANSITO</b>	Accidentes de tránsito.
	<b>ELECTRICO</b>	Exposición a baja tensión, estática.
	<b>RIESGO PUBLICO</b>	Violencia por asaltos, atentados, orden público, etc.
	<b>TECNOLOGICO</b>	Incendio y exposición por manipulación de sustancias inflamables.
	<b>MECANICO</b>	Manipulación de herramientas manuales, hidráulicas, mecánicas, equipos en movimiento.



<b>Tempoeficaz</b> Nit: 900353668-9	<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>			
	<b>CODIGO</b> EST-SST- RGL 01	<b>RESPONSABLE</b> Líder del SG- SST	<b>F. ACTUALIZACION</b> Febrero de 2025	<b>VERSION</b> 03

	<b>ALTURAS</b>	Trabajo en alturas.
	<b>FENOMENOS NATURALES</b>	Terremoto, sismo, tormentas eléctricas y vendaval.
<b>HIGIENE INDUSTRIAL</b>	<b>FISICO</b>	Presencia de radiaciones no ionizantes por rayos ultravioleta, disconfort térmico, ruido e iluminación.
	<b>QUIMICO</b>	Material particulado, humos metálicos y no metálicos, fibras, gases y vapores.
	<b>BIOMECANICO</b>	Posturas prologadas mantenidas de pie, movimiento repetitivo de miembros superiores o inferiores, cuclillas, manejo de cargas, hiperextensión, hiperflexión, posturas prolongadas de cuello inclinado y movimiento repetitivo de tronco.
	<b>PSICOSOCIAL</b>	Condiciones de las tareas, (carga mental, contenidos de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc). Jornadas de trabajo, horarios, relaciones interpersonales.
	<b>BIOLOGICO</b>	Mordedura de animales (perros), virus, ácaros, exposición con heces fecales, fluidos corporales y sangres. Posible contagio de (Covid-19)
<b>FACTORES DE RIESGO PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
<b>SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	<b>TRANSITO</b>	Accidentes de tránsito.
	<b>ELECTRICO</b>	Exposición a baja tensión, estática.
	<b>RIESGO PUBLICO</b>	Violencia por asaltos, atentados, orden público, etc.
	<b>LOCATIVO</b>	Caída de objetos, desplazamiento por zonas irregulares.
	<b>FENOMENOS NATURALES</b>	Terremoto, sismo, tormentas eléctricas y vendaval.



<b>Tempoeficaz</b> Nit: 900353668-9	<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>				
	<b>CODIGO</b> EST-SST- RGL 01	<b>RESPONSABLE</b> Líder del SG- SST	<b>F.</b> <b>ACTUALIZACION</b> Febrero de 2025	<b>VERSION</b> 03	<b>PÁGINA</b> 4

<b>HIGIENE INDUSTRIAL</b>	<b>MECANICO</b>	Manejo de herramientas de oficina (grapadora, cocedora, guillotina, etc.).
	<b>FISICO</b>	Presencia de radiaciones no ionizantes por rayos ultravioleta, exposición a iluminación en exceso, ruido intermitente, continuo y de impacto, discomfort térmico por (calor o frio).
	<b>QUIMICO</b>	Material particulado, humos metálicos y no metálicos, fibras, gases y vapores.
	<b>BIOMECANICO</b>	Posturas prologadas mantenida sentado, movimiento repetitivo de miembros superiores o inferiores, posturas prolongadas de cuello inclinado.
	<b>PSICOSOCIAL</b>	Condiciones de las tareas, (carga mental, contenidos de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).
	<b>BIOLOGICO</b>	Virus, Hongos, Bacterias, rickettsias, Posible contagio de (Covid-19)

**PARÁGRAFO.** A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente laboral o enfermedad ocupacional, la Empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el colaborador de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

**ARTICULO 5.** Tempoeficaz y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente reglamento y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

**PARÁGRAFO.** Como obligaciones de los trabajadores en relación con la protección de su salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran entre otras las siguientes:

- Procurar el cuidado integral de su salud.



<b>Tempoeficaz</b> Nit: 900353668-9	<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>			
	<b>CODIGO</b> EST-SST- RGL 01	<b>RESPONSABLE</b> Líder del SG- SST	<b>F. ACTUALIZACION</b> Febrero de 2025	<b>VERSION</b> 03

- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas del SG-SST.
- Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación el SG-SST.
- Contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTICULO 6.** Cuando ocurra un accidente de trabajo, por leve que este sea, el lesionado tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento ante su jefe directo o superiores, con el propósito de brindar al trabajador las prestaciones asistenciales y médicas, a su vez realizar el respectivo reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales.

**ARTICULO 7.** La empresa ha implementado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

**ARTICULO 8.** Este reglamento permanecerá exhibido en las instalaciones de la oficina Tempoeficaz, cuyo contenido se dan a conocer a todos los colaboradores en el momento de su ingreso.

**ARTICULO 9.** El presente reglamento entra en vigencia partir de la fecha y durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

Dado en la ciudad de Pereira, a los 24 días del mes de febrero de 2025

  
**GERMAN ALBERTO JARAMILLO GARCIA**  
Representante Legal

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL</b>			
	<b>CÓDIGO</b> SST – RGL 02	<b>FECHA ELABORACIÓN</b> 10-12-2024	<b>VERSIÓN</b> 01	<b>PÁGINA</b> Página 1 de 2

## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL**

En Tempoeficaz S.A.S, empresa de servicios temporales, reconocemos que la diversidad es una fuente invaluable de valor organizacional. Gestionarla de forma adecuada permite aprovechar las perspectivas únicas que cada persona aporta desde su experiencia, cultura, identidad, habilidades u orientación sexual. Creemos firmemente que los equipos diversos, cuando son liderados con eficacia, generan entornos laborales más creativos, dinámicos y eficientes, fortaleciendo así la imagen de nuestra empresa como un espacio laboral atractivo para colaboradores, aliados estratégicos y clientes.

### **Compromiso institucional**

Tempoeficaz S.A.S. promueve y exige un ambiente laboral donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y donde su integridad física, emocional y mental esté protegida frente a cualquier forma de agresión, acoso sexual o violencia relacionada directa o indirectamente con el trabajo.

El acoso sexual constituye una violación a la dignidad y la salud de las personas. Por ello, Tempoeficaz S.A.S. implementa de manera activa medidas preventivas, pedagógicas y correctivas encaminadas a erradicar estas conductas, fomentando una cultura de integridad y un clima organizacional sano y respetuoso.

### **Alcance de la política**

Esta política tiene un carácter institucional y aplica a todas las personas vinculadas a la empresa, sin distinción de su tipo de relación laboral o contractual. Es de obligatorio cumplimiento para el personal de planta, trabajadores en misión, directivos y contratistas.

Enfoque diferencial y normativo

Tempoeficaz S.A.S. adopta los lineamientos de la Ley 2365 de 2024 y la Circular 055 de 2024, que reconocen las barreras estructurales que enfrentan en Colombia las personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, No Binarias, entre otras). Estas barreras limitan su acceso a empleos dignos o los obligan a permanecer en espacios laborales permeados por la discriminación, la violencia y la negación de sus derechos.



 [información@tempoeficaz.com](mailto:información@tempoeficaz.com)  
 Calle 24 No. 7-29 Oficina 602  
 (576)3446006  
 [Tempoeficaz.com](http://Tempoeficaz.com)

  
**We**  
**your talent**

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL</b>			
	<b>CÓDIGO</b> SST – RGL 02	<b>FECHA ELABORACIÓN</b> 10-12-2024	<b>VERSIÓN</b> 01	<b>PÁGINA</b> Página 2 de 2

En virtud de ello, Tempoeficaz S.A.S. se compromete a implementar medidas eficaces para prevenir, atender y sancionar toda forma de discriminación o violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género, tanto en el entorno laboral contractual como extralaboral.

Principios rectores

En todas sus actuaciones, la empresa garantizará el respeto por los derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la igualdad y no discriminación, el respeto a la orientación sexual e identidad de género, la garantía del debido proceso, la imparcialidad en la gestión del talento humano.

Este compromiso se aplica desde el proceso de selección, durante la vigencia de la relación laboral, y hasta su culminación, promoviendo espacios libres de violencia y discriminación.



 [información@tempoeficaz.com](mailto:información@tempoeficaz.com)  
 Calle 24 No. 7-29 Oficina 602  
 (576)3446006  
 [Tempoeficaz.com](http://Tempoeficaz.com)

**We**   
**your talent**