CONSIDERANDO

En CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. reconocemos el derecho fundamental de todos los colaboradores a la desconexión laboral, entendido como la garantía de poder abstenerse de atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada establecida, salvo las excepciones legales. Este derecho promueve el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, protege la salud mental, y fortalece la productividad y bienestar dentro del marco del trabajo digno y decente.

La presente política se expide en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, el Decreto 555 de 2022, el Decreto 0729 de 2025 sobre salud mental, y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), que refuerzan las obligaciones empresariales en materia de jornada, descanso y prevención de riesgos psicosociales, en armonía con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2404 de 2019.

Artículo 1: COMPROMISO EMPRESARIAL

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. promueve una cultura organizacional basada en el respeto al tiempo de descanso, la vida privada y familiar de los colaboradores. Por tanto, se compromete a:

- Respetar los horarios laborales pactados y garantizar periodos reales de descanso.
- Abstenerse de realizar llamadas, mensajes, correos u otras solicitudes laborales fuera del horario de trabajo.
- Fomentar la gestión eficiente del tiempo durante la jornada, evitando sobrecarga o extensión injustificada de las labores.
- Prevenir el riesgo psicosocial derivado del exceso de conectividad y garantizar la salud mental de los colaboradores, conforme al Decreto 0729 de 2025.

Artículo 2: DERECHO DE LOS COLABORADORES

Todos los colaboradores tienen derecho a:

- Desconectarse de medios digitales o tecnológicos una vez finalizada su jornada laboral, incluyendo días de descanso, vacaciones o licencias.
- No responder llamadas, mensajes o correos relacionados con el trabajo fuera del horario pactado.
- No recibir sanciones ni afectaciones por ejercer este derecho.
- Reportar ante el área de Recursos Humanos o HSEQ cualquier situación de vulneración a la desconexión laboral.

Artículo 3: OBLIGACIONES DE LOS JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES

- Planificar las actividades del personal dentro del horario laboral establecido.
- Evitar requerimientos laborales fuera del horario pactado, salvo casos excepcionales.
- Promover prácticas de liderazgo saludable y balance vida-trabajo.
- Garantizar la aplicación del principio de corresponsabilidad entre resultados y bienestar.

DOCUMENTO CONTROLADO

Artículo 4: EXCEPCIONES JUSTIFICADAS

El derecho a la desconexión laboral podrá limitarse únicamente en los siguientes casos:

1. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, que requieran atención inmediata.
2. Actividades o cargos con disponibilidad permanente o turnos especiales, pactados expresamente en el contrato o reglamento.
3. Funciones de dirección, confianza o manejo, en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

En tales casos, la empresa procurará compensar los tiempos de conexión adicionales conforme a la normatividad laboral aplicable.

Artículo 5: MECANISMOS DE REPORTE Y SEGUIMIENTO

Los colaboradores podrán reportar cualquier incumplimiento o vulneración de esta política ante:

- El Área de Recursos Humanos / HSEQ,
- El Comité de Convivencia Laboral, o
- A través de los canales confidenciales dispuestos por la empresa.

Las situaciones reportadas serán analizadas garantizando confidencialidad, no represalias y acompañamiento psicosocial cuando sea necesario.

Artículo 6: RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

La Gerencia General garantizará los recursos humanos, técnicos y organizacionales necesarios para la implementación de esta política, su difusión y su seguimiento permanente. El área de HSEQ la integrará al programa de prevención de riesgo psicosocial y salud mental, asegurando su evaluación anual.

Artículo 7: DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

Esta política se comunicará a todos los colaboradores a través de procesos de inducción, reinducción, capacitaciones, medios digitales y carteleras informativas. Entra en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia General y deberá revisarse anualmente o cada vez que se emitan nuevas disposiciones legales sobre la materia.

J.E.M

Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal

DOCUMENTO CONTROLADO