



## POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Código: POL-SST-001

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 1 de 1

VISIÓN GOLD GROUP S.A.S como organización dedicada a actividades de juegos de azar y apuestas, establece los siguientes compromisos:

- ♠ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ♥ Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
- ♣ Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todo el personal que labore o preste servicios para la empresa y será comunicada y revisada periódicamente, garantizando su actualización frente a cambios organizacionales o normativos.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS  
Representante legal

**Fecha de revisión y actualización: 08/01/2026**



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

Código: POL-SST-002

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 1 de 2

### **1. OBJETIVO**

Establecer los lineamientos para la prevención, control y manejo del consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas (SPA) y el uso inadecuado de bebidas energizantes, con el fin de proteger la seguridad, la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores, prevenir accidentes de trabajo y promover ambientes laborales seguros y saludables.

### **2. ALCANCE**

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes y visitantes, en todos los centros de trabajo de VISION GOLD GROUP S.A.S. durante:

- La jornada laboral
- Actividades propias del trabajo
- Eventos institucionales
- Desplazamientos laborales
- Uso de vehículos, maquinaria, herramientas o equipos de la empresa

### **3. MARCO NORMATIVO**

Decreto 0728 de 2025

Resolución 1843 de 2025

Ley 2466 de 2025

Ley 2354 de 2024

Resolución 0312 de 2019

Decreto 1072 de 2015

Ley 1562 de 2012

### **4. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CONTROL**

Con el fin de garantizar ambientes laborales seguros, saludables y libres de consumo de sustancias que puedan afectar el desempeño, la convivencia y la integridad de los trabajadores, la empresa establece las siguientes prohibiciones:

- Presentarse a laborar bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.
- Consumir, portar, distribuir o comercializar alcohol o SPA durante la jornada laboral o en las instalaciones de la empresa.
- Realizar labores bajo el efecto de bebidas energizantes en exceso, cuando estas alteren el estado de alerta, concentración o comportamiento seguro.
- Operar vehículos, maquinaria, herramientas o equipos en condiciones que comprometan la seguridad.



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

Código: POL-SST-002

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 2 de 2

- Se prohíbe fumar y/o vapear en espacios cerrados, áreas comunes y zonas no autorizadas, conforme a la normatividad vigente.
- Consumo excesivo de bebidas energizantes durante la jornada laboral.
- Consumo de bebidas energizantes previo o durante actividades de alto riesgo, tales como conducción, trabajo en alturas, operación de maquinaria o manejo de sustancias peligrosas.

Adicionalmente la empresa podrá aplicar pruebas de detección del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas a los trabajadores cuya actividad implique un riesgo o que sean responsables respecto de terceros. En caso de renuencia injustificada por parte del trabajador a someterse a la prueba, se considerará como un indicio razonable en su contra, lo cual podrá ser valorado dentro del proceso disciplinario correspondiente, conforme al debido proceso y al reglamento interno de trabajo.

La empresa se compromete a:

- La ejecución, seguimiento, evaluación y ajuste de programas y actividades de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en los lugares de trabajo
- Implementar programas de prevención, sensibilización y educación sobre estilos de vida saludables.
- Promover un entorno laboral seguro y libre de consumo de alcohol, tabaco y derivados y sustancias psicoactivas.
- Actuar de manera preventiva y correctiva frente a situaciones que pongan en riesgo la seguridad.
- Brindar orientación y apoyo a trabajadores que manifiesten consumo problemático, priorizando la prevención y la rehabilitación.
- Garantizar el debido proceso y la confidencialidad en la atención de casos de adicciones.

### 5. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir de su publicación y es de obligatorio cumplimiento.

El incumplimiento de esta política dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato laboral y la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS

Representante legal

**Fecha de revisión y actualización:** 08/01/2026



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN**

Código: POL-SST-003

Versión: 03

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 1 de 2

En VISION GOLD GROUP S.A.S. promovemos un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad humana, la igualdad y la sana convivencia. Por ello, rechazamos de manera expresa cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual y discriminación en el lugar de trabajo y nos comprometemos con prevenir el acoso y la discriminación mediante información y sensibilización, atender oportunamente las quejas o denuncias presentadas, conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, garantizar la confidencialidad y la protección de las personas involucradas, aplicar medidas correctivas y disciplinarias cuando haya lugar y promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores.

### **1. ALCANCE**

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, proveedores y visitantes, sin importar su tipo de vinculación, jerarquía o modalidad de trabajo.

### **2. PRINCIPIOS**

Nuestra actuación se rige por los siguientes principios:

- Respeto y dignidad humana
- Igualdad y no discriminación
- Confidencialidad y protección de represalias
- Debido proceso
- Cero tolerancia con las conductas de acoso

### **3. CONDUCTAS PROHIBIDAS**

Se prohíben, entre otras:

- Maltrato, humillaciones, amenazas, burlas o aislamiento laboral.
- Comentarios, gestos o comportamientos ofensivos o intimidantes.
- Cualquier trato diferenciado injustificado por razones de sexo, género, edad, origen, discapacidad, orientación sexual, religión, opinión u otra condición personal.

### **4. MECANISMOS DE ATENCIÓN**



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN

Código: POL-SST-003

Versión: 03

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 2 de 2

Las quejas relacionadas con acoso laboral o discriminación podrán ser presentadas directamente al Comité de Convivencia Laboral, garantizando confidencialidad, celeridad, imparcialidad y respeto.

### 5. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir de su publicación y es de obligatorio cumplimiento.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS  
Representante legal

**Fecha de revisión y actualización:** 08/01/2026



## POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL Y POLÍTICAS DE REGULACIÓN VIAL

Código: POL-SST-004

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 1 de 4

### 1. POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

VISION GOLD GROUP S.A.S. está comprometida con la prevención de los incidentes y accidentes de tránsito en todos los procesos que generen riesgos de seguridad vial a trabajadores directos, en misión, contratistas, visitantes y demás actores viales, por ello implementará estrategias de socialización, capacitación y reentrenamiento, fomentando el autocuidado en sus colaboradores, la seguridad de los vehículos, atención de víctimas en las vías, realizar actividades de promoción y prevención de accidentes e incidentes viales, cumpliendo la legislación nacional vigente y otras regulaciones aplicables acogidas por la entidad; para ello todas las personas que laboren o presten sus servicios en VISION GOLD GROUP son responsables en la participación de las actividades de prevención y control que programe y desarrolle el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Programa de Seguridad Vial.

Es un compromiso de la Alta Dirección respaldar la formulación del Programa de Seguridad Vial y asignar los recursos necesarios para su implementación, evaluación y mejora continua, fomentando el compromiso de todos sus colaboradores, implementando buenas prácticas en seguridad vial, regulación y control de horas máximas de conducción, el cumplimiento de los límites permitidos de velocidad, el uso obligatorio del cinturón de seguridad para conductores y acompañantes, promoviendo una cultura del no uso de equipos de comunicación mientras se conduce, todo enmarcado en los valores de la empresa y en los procesos de mejora continua, contribuyendo a la adopción de conductas proactivas para prevenir accidentes e incidentes en la vía, así como la generación de espacios de participación de todos sus colaboradores.

- La protección y promoción de la salud e integridad de los trabajadores mediante el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- La identificación de los peligros, evaluación, valoración de riesgos y ejecución de los respectivos controles
- El cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyendo los estándares mínimos del SG-SST.

### 2. POLÍTICAS DE REGULACIÓN VIAL

#### i. Prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

VISION GOLD GROUP, cuenta con el Programa Prevención y Control del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas (PR-SST-002) y una política de prevención de consumo alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas (POL-SST-002).

#### ii. Uso del cinturón de seguridad



## POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL Y POLÍTICAS DE REGULACIÓN VIAL

Código: POL-SST-004

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 2 de 4

Con el fin de promover el uso adecuado del cinturón de seguridad, asegurando el bienestar de los conductores y pasajeros, tanto en vías urbanas como en vías rurales, se establecen los siguientes lineamientos de obligatorio cumplimiento:

- Los ocupantes de todo vehículo deben llevar abrochado el cinturón de seguridad durante todo el recorrido.
- El conductor debe exigir que todos los ocupantes del vehículo realicen el uso correcto del cinturón de seguridad y no dará inicio al recorrido hasta que todos los ocupantes estén asegurados.
- Los colaboradores que realicen labores de conducción en la empresa y los pasajeros deberán hacer uso del cinturón de seguridad del vehículo en todos los desplazamientos, sin importar la distancia a recorrer, como medida de autoprotección.
- Todos los vehículos de propiedad o que presten un servicio, deberán tener cinturones de seguridad de acuerdo con la reglamentación vigente (Ley 769 de 2002).
- Los cinturones de seguridad se deben cambiar siempre después de un accidente o algo fuerte que haya hecho que se sometan a alta tensión.
- En caso de que los ocupantes evidencien que el conductor no utiliza el cinturón de seguridad, deberán reportarlo al área de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### iii. Horas de conducción y descanso

VISION GOLD GROUP, se compromete a regular y realizar seguimiento sobre las horas que nuestros colaboradores y contratistas están expuestos a la actividad de conducción para su respectivo descanso.

Todos los trabajadores con rol de conductor de la empresa y contratistas deben evitar conducir bajo condiciones de fatiga, con el fin de prevenir, reducir y evitar accidentes de tránsito al interior de la empresa o afectar a terceros por esta causa.

A pesar de que el personal no realiza jornadas continuas ni excesivas de conducción, si es necesaria su disponibilidad de trabajo al interior de las instalaciones; por lo tanto, se establecen las siguientes actividades de prevención:

- Detenerse y realizar pausas activas (estiramiento) cada dos (2) horas y por espacios de 5 minutos tendientes a promover y regular el descanso y prevenir la fatiga de los conductores.
- Evitar conducir después de una jornada continua de diez (10) horas diarias de trabajo.



## POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL Y POLÍTICAS DE REGULACIÓN VIAL

Código: POL-SST-004

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 3 de 4

- Abstenerse de conducir cuando se sienta enfermo o bajo la influencia de medicamentos que puedan alterar su capacidad de reacción.
- Limitar la conducción bajo condiciones de presión emocional que puedan afectar la atención o tiempos de reacción.
- Tomar 15 minutos de descanso por cada 4 horas continuas de conducción en los casos que lo ameriten, siempre y cuando se pueden realizar en zonas que no represente exposición a riesgo público (robos, atracos, asaltos, secuestros, atentados, vandalismo, etc) para el conductor o los ocupantes.
- Incluir en las capacitaciones temas de estilos de vida saludable relacionados con hábitos de sueño y descanso, nutrición y ejercicio, los cuales pueden prevenir la fatiga en los colaboradores.

### iv. Regulación de la velocidad

Todos los trabajadores y/o contratistas que realicen actividades con rol de conductor para VISION GOLD GROUP, deben cumplir, respetar y acatar los límites de velocidad establecidos por la normatividad legal vigente (Código de Tránsito Nacional), en zonas de vías internas y externas establecidos por las empresas.

En ningún caso, con los vehículos que estén al servicio de las empresas, sean propios o tercerizados, los conductores propios, conductores contratistas o conductores de las empresas contratadas excederán los:

- 80 Km/h en carreteras nacionales y departamentales
- 50 Km/h en vías urbanas
- 30 Km/h en vías rurales, residenciales y/o escolares
- 10 Km/h en vías internas de las instalaciones o parqueaderos propios como de terceros
- La velocidad deberá ser ajustada máximo al 50% de la permitida cuando en las rutas por donde se encuentre transitando, se presenten una o varias de las siguientes condiciones adversas: lluvia, escasa visibilidad, caminos en malas condiciones, superficies resbalosas, otras similares.

El control de este comportamiento se realizará a través de la revisión periódica de las infracciones asociadas al vehículo y al conductor, y a las observaciones del comportamiento.

### v. Uso de la telefonía móvil al conducir

VISION GOLD GROUP prohíbe a los trabajadores y/o contratistas con roles de conductores sin excepción el uso de equipos bidireccionales mientras se conduce, tales como:



## POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL Y POLÍTICAS DE REGULACIÓN VIAL

Código: POL-SST-004

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 4 de 4

- El uso de equipos de comunicación está prohibido mientras se conduce un vehículo al servicio de VISION GOLD GROUP.
- El uso de teléfonos móviles, asistentes digitales personales (PDA), dispositivos de mano, tabletas, dispositivos convergentes, dispositivos de mensajes de texto, computadoras y otros dispositivos electrónicos móviles (ya sea individual, de otra persona o de propiedad de la empresa) está prohibido cuando el vehículo está en movimiento.
- Se sugiere evitar el uso de dispositivos de manos libres mientras el vehículo está en movimiento, con el propósito de mejorar la concentración durante la conducción del vehículo.
- Si es necesario realizar una llamada del teléfono móvil en cualquier momento mientras se conduce un vehículo, o si se requiere programar una ruta en aplicación, el conductor deberá detener el vehículo en un lugar seguro y permitido, donde pueda realizar la llamada.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS  
Representante legal

**Fecha de revisión y actualización:** 08/01/2026



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Código: POL-SST-005

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 1 de 4

### 1. OBJETIVO GENERAL

La presente política tiene como propósito prevenir y atender el acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando un entorno de trabajo respetuoso, digno, seguro e inclusivo para todas las personas que laboran o prestan servicios en VISION GOLD GROUP S.A.S.

### 2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Para efectos de esta política, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

### 3. ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, proveedores y visitantes, sin importar su tipo de vinculación, jerarquía o modalidad de trabajo. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a). El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b). Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c). Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d). En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e). Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f). En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

### 4. PRINCIPIOS



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Código: POL-SST-005

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 2 de 4

Nuestra política se rige por los principios: Pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

### 5. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a). Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b). Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c). Pedir traslado del área de trabajo.
- d). Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e). Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f). Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- g). Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

### 6. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO SEXUAL

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, la empresa implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

### 7. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL

- a). La persona afectada o un tercero podrá presentar la queja de acoso sexual ya sea escrita o verbal y/o presencial o virtual directamente al coordinador de talento humano o quien haga sus veces. La queja deberá contener información suficiente en la que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.
- b). La queja será recibida por el área de talento humano, brindando siempre un trato confidencial, digno y respetuoso.
- c). Se brindará a la persona afecta los primeros auxilios psicológicos
- d). Se informará a la persona afectada de sus derechos y su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- e). Dependiendo el caso y según se amerite, la empresa podrá establecer la reubicación temporal, ajustes de horario o funciones, cambiar la modalidad de trabajo o la



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Código: POL-SST-005

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 3 de 4

separación preventiva de las partes. Estas medidas se implementarán para evitar la revictimización o las represalias.

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

### 8. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir de su publicación y es de obligatorio cumplimiento para todas las personas que hacen parte de la organización.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS  
Representante legal

**Fecha de revisión y actualización:** 08/01/2026



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

Código: POL-SST-005

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 4 de 4



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-SST-006

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 1 de 2

### 1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar y preservar el derecho de desconexión laboral para todos los trabajadores de las diferentes modalidades de contratación de VISION GOLD GROUP S.A.S. puedan disfrutar efectiva y plenamente de su tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar, acorde con lo establecido en la Ley 2191 de 2022.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión laboral, incluyendo los lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b) Determinar los mecanismos y medios a través de los cuales los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral y el trámite de estas, garantizando el debido proceso e incluyendo mecanismos de solución de conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

### 3. ALCANCE

Está política aplica para todos los trabajadores de las diferentes modalidades de contratación de VISION GOLD GROUP S.A.S.

No estarán sujetos a lo dispuesto en la presente política los trabajadores que desempeñen cargos con disponibilidad permanente, ni en las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de VISION GOLD GROUP, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

### 4. NORMATIVIDAD APLICABLE

Ley 2191 de 2022.

Ley 1010 de 2006.

### 5. GARANTÍAS DE LAS DESCONEXIÓN LABORAL

- a. La desconexión laboral inicia, una vez los trabajadores hayan finalizado la jornada laboral establecida por la empresa y así mismo, una vez se ha iniciado el disfrute del periodo de licencias, vacaciones, descansos permisos o cualquier situación administrativa que implique separarse temporalmente de las funciones.
- b. Se prohíbe a todos los representantes de la empresa, empleados y contratistas contactar a los trabajadores de la empresa por fuera del horario laboral por cualquier medio de comunicación en horas de descanso, vacaciones o licencias para asuntos relacionados con su actividad laboral.



## POLÍTICA DE DESCONEJÓN LABORAL

Código: POL-SST-006

Versión: 02

Fecha de emisión: 08/01/2026

Página 2 de 2

- c. Se prohíbe a todos los directores, coordinadores y jefes de área dar órdenes, solicitar información o dar instrucciones por fuera de la jornada laboral señalada por la empresa, salvo en los casos que excepcione la ley, caso fortuito o fuerza mayor.
- d. La empresa procurará brindar en todo momento brindar las herramientas tecnológicas de información y comunicación a sus colaboradores a través de la entrega de equipos electrónicos y correos corporativos.
- e. En caso de que las comunicaciones, llamadas, correos electrónicos o actividades relacionadas sean emitidas o recibidas fuera del horario laboral, los trabajadores tienen derecho a la desconexión laboral y contestar únicamente dentro de su horario laboral.
- f. Cuando los trabajadores disfruten de sus vacaciones y/o le sean otorgados licencias o permisos, se sugiere programar respuestas automáticas en el correo electrónico indicando el periodo de duración de la ausencia y la persona de contacto durante ese periodo.
- g. El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no implica la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que la conducta del empleado se constituya o se asocie a una falta disciplinaria, de acuerdo con la normatividad vigente al respecto.
- h. Se establecerán en las reuniones las horas de inicio y de fin, con el propósito de respetar en la medida de lo posible, los tiempos de descanso de los trabajadores.
- i. Las comunicaciones y correos electrónicos que se remitan deberán enviarse únicamente a las personas implicadas, evitando copiar a personas innecesarias o inmersas en el proceso.
  - o Se realizará de permanente sensibilización a los colaboradores de la empresa de la importancia de la desconexión laboral, el derecho al descanso y a su intimidad familiar y personal.
  - o Las garantías acá establecidas podrán ser revisadas y en caso de que fuera necesario adaptarlas a nuevas y/o a futuras disposiciones legales o a necesidades específicas de la corporación con observancia siempre, de los derechos y garantías que le asisten a los trabajadores, en tal sentido.

### 6. MECANISMOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE DESCONEJÓN LABORAL

El trabajador puede presentar quejas frente a la eventual vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima, a través del comité de convivencia laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, el tratamiento de datos personales de los trabajadores tales como: dirección de domicilio de residencia, número telefónico, celular, correo electrónico, datos de contacto de emergencia se tratará conforme a las políticas internas socializadas conforme lo establece la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

### 7. VIGENCIA

Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de esta.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS  
Representante legal

**Fecha de revisión y actualización:** 08/01/2026