

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		Fecha elaboración: 10 de junio del 2026
	DC-DIR-017	Versión: 2	Página 1 de 3

1. OBJETO

Garantizar el derecho de los trabajadores de COSERVIPP LTDA a la desconexión laboral fuera de su jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud mental, el bienestar y la dignidad humana de todos sus colaboradores.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política aplica a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a COSERVIPP LTDA, sin distinción de modalidad —presencial, teletrabajo o trabajo en casa—, así como a sus contratistas y proveedores en lo que resulte procedente conforme a su vínculo contractual.

3. FUNDAMENTO LEGAL

- Ley 2191 de 2022: Derecho a la desconexión laboral.
- Ley 1010 de 2006: Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
- Decreto 1227 de 2022: Trabajo en casa y teletrabajo.
- Ley 1616 de 2013: Salud mental en el trabajo.
- Constitución Política de Colombia, artículos 25 y 53: Trabajo en condiciones dignas y justas.

4. DEFINICIONES

Para efectos de la presente política se adoptan las siguientes definiciones:

- Desconexión laboral: Derecho del trabajador a no ser contactado, a no recibir comunicaciones, ni a responder requerimientos o solicitudes de sus empleadores o superiores jerárquicos fuera de su jornada ordinaria laboral, en días de descanso, vacaciones, licencias, incapacidades o permisos.
- Jornada ordinaria laboral: Tiempo pactado en el contrato de trabajo, dentro de los límites establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo (máximo 8 horas diarias y 46 horas semanales, o la jornada reducida que aplique).
- Canales digitales de comunicación: Correo electrónico corporativo, mensajería instantánea (WhatsApp, Teams u otros), llamadas telefónicas, plataformas colaborativas y cualquier otro medio tecnológico utilizado para comunicaciones laborales.

5. COMPROMISOS DE LA EMPRESA

COSERVIPP LTDA se compromete a:

- Respetar la jornada laboral pactada con cada trabajador y abstenerse de efectuar contactos por canales digitales o telefónicos fuera de dicha jornada, salvo las excepciones previstas en esta política.
- No exigir ni esperar respuestas a comunicaciones enviadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
- Establecer y socializar protocolos internos de comunicación que delimiten los tiempos y canales adecuados para el contacto laboral.
- Capacitar a los supervisores, directivos y personal con personal a cargo sobre el alcance y obligatoriedad del derecho a la desconexión laboral.
- Disponer de los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para garantizar el cumplimiento de la presente política.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		Fecha elaboración: 10 de junio del 2026
	DC-DIR-017	Versión: 2	Página 2 de 3

- Garantizar que el ejercicio del derecho a la desconexión no genere consecuencias negativas para el trabajador en materia disciplinaria, salarial, de ascenso u otras condiciones laborales.

6. EXCEPCIONES

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

- Fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditados que requieran atención inmediata del trabajador.
- Situaciones de emergencia operativa, riesgo inminente para la seguridad de personas o bienes, o eventos que pongan en riesgo la continuidad del servicio de vigilancia y seguridad privada.
- Funciones expresamente convenidas en el contrato de trabajo que por su naturaleza impliquen disponibilidad permanente, siempre que exista compensación económica o en descanso conforme a la ley.

En cualquier caso, la empresa dejará constancia escrita de la situación excepcional que motivó el contacto fuera de jornada.

7. MECANISMO DE QUEJA Y REPORTE

Todo trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá reportarlo a través de los siguientes canales:

- Correo electrónico: comiteconvivencia@coservippltda.com.co
- Línea telefónica: 3103334883
- Página web: coservippltda.com.co
- De manera personal ante el área de Gestión Humana o el Comité de Convivencia Laboral.

Las quejas serán atendidas con reserva, celeridad e imparcialidad, garantizando el debido proceso y la no represalia contra el trabajador reclamante.

8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de la presente política por parte de supervisores, directivos o cualquier trabajador con personal a cargo dará lugar a:

- Apertura de proceso disciplinario interno conforme al Reglamento Interno de Trabajo de COSERVIPP LTDA.
- Aplicación de las sanciones disciplinarias o penales a que haya lugar conforme a la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables, cuando la conducta configure acoso laboral.
- Reporte ante el Inspector de Trabajo competente, cuando así lo solicite el trabajador afectado.

9. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La presente política entra en vigencia a partir de la fecha de su expedición y permanecerá vigente de manera indefinida. Será revisada y actualizada de manera periódica o cuando así lo exijan cambios normativos, operativos o de la estructura organizacional de COSERVIPP LTDA


FABIO PORTILLA SÁNCHEZ
 GERENTE GENERAL

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		Fecha elaboración: 10 de junio del 2026
	DC-DIR-017	Versión: 2	Página 3 de 3

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	CAMBIO	FECHA
1	Se incorpora el encabezado correspondiente y se actualiza la firma del Gerente General vigente. Dado que no se efectuaron modificaciones en el contenido del documento, no se requiere cambio de versión.	3/02/2025
2	Se actualiza el contenido íntegro del documento para adecuarlo a la Ley 2191 de 2022 (Derecho a la Desconexión Laboral). La versión anterior contenía por error el texto de la política de acoso laboral.	10/06/2026

copia no controlada