

 SEGURIDAD PRIVADA MISERINO <small>1995 2000 2005 2010 2015 2020</small>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: SIG- P- 5
		Versión: 02
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Fecha: 15/01/2026
		Página: 1 de 1

SEGURIDAD MISERINO LTDA., empresa netamente colombiana cuyo propósito es la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada con y sin armas en la modalidad fija y móvil, ejerciendo control mediante la supervisión 24 horas con el apoyo de medios tecnológicos, bajo sus lineamientos estratégicos se compromete a mejorar las condiciones de salud y seguridad y fomentar un bienestar integral a todos nuestros colaboradores, buscando el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, en beneficio del desarrollo personal, profesional, social y familiar; bajo criterios de entornos saludables y sostenibles.

- 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.
- 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 responder durante su descanso, pero está obligado a dar contestación cuando retome sus labores y horarios.
- 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.

Fecha de Publicación: 15/01/2026

ORIGINAL FIRMADO

JOHN EHISON GOMEZ MARTINEZ
REPRESENTANTE LEGAL