GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA., cuya actividad principal es la prestación de servicios de Seguridad Privada fija y móvil, con o sin armas de fuego, y la operación de medios tecnológicos, garantiza la aplicación y cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, la cual regula el derecho a la desconexión laboral. Esta política tiene como objetivo permitir que los trabajadores disfruten de su tiempo de descanso, vacaciones y vida personal, preservando su intimidad familiar y personal, independientemente de su jornada laboral o del hecho de laborar bajo la modalidad de trabajo a distancia (“no presencial”).

Directrices de la Política

1. Garantía del derecho a la desconexión laboral
    - La organización establecerá mecanismos claros que aseguren el ejercicio del derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos sobre el uso adecuado de tecnologías de la información y comunicación (TIC).
2. Procedimiento de quejas por vulneración del derecho a la desconexión
    - Se definirá el procedimiento para presentar quejas, asegurando el debido proceso, mecanismos de solución de conflictos, verificación del cumplimiento de los acuerdos y cesación de conductas que vulneren este derecho.

Alcance

Aplica a todos los trabajadores de GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA., excepto aquellos expresamente exentos por la Ley 2191 de 2022:

1. Trabajadores con cargos de dirección, confianza o manejo.
2. Trabajadores requeridos por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, para cumplir deberes urgentes que no puedan ser asumidos por otra alternativa viable.

Lineamientos para el disfrute de la desconexión laboral

1. La desconexión laboral inicia al finalizar la jornada laboral pactada o al iniciar el disfrute de licencias, vacaciones o permisos.
2. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de periodos de descanso, vacaciones y permisos, fomentando su bienestar, vida familiar y esparcimiento personal.
3. Durante la desconexión, el trabajador no está obligado a responder llamadas, mensajes o correos, salvo situaciones urgentes, graves, de fuerza mayor o caso fortuito, que afecten la operación de la empresa.
4. Los trabajadores exentos (dirección, confianza o manejo) no se encuentran

regulados por la jornada máxima legal y, por tanto, no aplican las disposiciones de la Ley 2191 de 2022.

5. Todo trabajo suplementario, horas extras, dominicales o festivos debe ser autorizado previamente por la empresa.

- Mecanismos para el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral

1. Facultados para presentar quejas

- Todos los trabajadores, excepto los que ocupan cargos de dirección, confianza o manejo, pueden presentar quejas por presunta vulneración del derecho a la desconexión.

2. Forma de presentar la queja

- La queja debe presentarse por escrito, en formato físico o mediante medios oficiales de comunicación de la empresa (correo electrónico o notificación escrita).
- Debe incluir descripción clara de los hechos, indicando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración.

3. Presentación de la queja

- La queja debe dirigirse al área de Gestión Humana de la empresa.

4. Trámite de la queja

1. Evaluación inicial: El encargado de Gestión Humana evaluará la queja dentro de 5 días hábiles.
2. Solicitud de aclaraciones: Se citará a las partes involucradas o se solicitará explicación por escrito.
3. Concepto: Se determinará si los hechos constituyen violación del derecho a la desconexión o corresponden a situaciones de urgencia, fuerza mayor o caso fortuito.
4. Derivación: Si se confirma la violación, la queja será remitida al Comité de Convivencia Laboral, siguiendo la Ley 1010 de 2006.
5. No violación: Si no se confirma la violación, se podrán aplicar los mecanismos legales de resolución de conflictos.
6. Revisión por objeción: El trabajador inconforme puede solicitar la revisión del caso por el Comité de Convivencia Laboral dentro de los 3 días hábiles posteriores a la notificación de la decisión.

La presente política entra en vigencia a partir de la fecha de emisión y su cumplimiento es obligatorio para todos los trabajadores y áreas de la empresa, salvo las excepciones legales establecidas.

Revisada y aprobada en Bogotá, 23 de enero de 2026



LUIS FELIPE GONZÁLEZ B.
Gerente General
C.C. 79.789.201