

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código	POGSSTA-06 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	1 de 7

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que garantizan el derecho a la desconexión laboral en SUPERAGRO S.A.S., promoviendo el respeto por los tiempos de descanso, permisos, vacaciones y la vida personal y familiar de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022.

Esta política tiene como finalidad prevenir la sobrecarga laboral y la hiperconectividad, fomentando el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como el uso adecuado de los canales de comunicación institucional dentro de la jornada laboral establecida.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices y demás partes interesadas vinculadas a SUPERAGRO S.A.S., independientemente de su cargo, modalidad de trabajo o nivel jerárquico.

Cubre todas las actividades laborales desarrolladas dentro y fuera de las instalaciones de la organización, incluyendo el uso de medios digitales, tecnológicos y de comunicación corporativa, garantizando el respeto del derecho a la desconexión laboral una vez finalizada la jornada de trabajo.

3. DEFINICIONES

- **¹Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal, no verbal o física, que afecte la dignidad de una persona en el entorno laboral, generando intimidación, hostilidad o humillación.
- **Denuncia:** Comunicación formal realizada por una persona que informa sobre la presunta ocurrencia de hechos de acoso sexual dentro del entorno laboral, con el fin de que sean investigados y atendidos.
- **Dignidad humana:** Principio fundamental que reconoce el valor inherente de toda persona, garantizando su respeto, integridad y condiciones laborales libres de violencia o discriminación.
- **²Entorno laboral:** Conjunto de condiciones, espacios físicos, virtuales y sociales donde se desarrollan las actividades laborales de los trabajadores y demás partes interesadas vinculadas a la organización.
- **Hiperconectividad:** Disponibilidad permanente para comunicarse e interactuar en cualquier momento a través de dispositivos digitales. Si bien facilita el acceso a la información, la globalización y la tecnología también generan retos importantes para el bienestar integral y la salud mental.

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

² https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/saxafubsrEu/content/-que-es-un-entorno-laboral-saludable-/28585938

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código	POGSSTA-06 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	2 de 7

- **Prevención:** Conjunto de acciones orientadas a evitar la ocurrencia de situaciones de acoso sexual mediante la sensibilización, formación, control y promoción de una cultura organizacional respetuosa.

4. DESCRIPCIÓN Y RESPONSABILIDADES DE ROLES Y PROCESOS.

ROLES:

GESTIÓN GERENCIAL

- Liderar el compromiso organizacional con el derecho a la desconexión laboral, promoviendo una cultura basada en el respeto por los tiempos de descanso, la vida personal y familiar de los colaboradores.

DIRECCIONES Y JEFATURAS

- Garantizar el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral en sus equipos de trabajo, promoviendo el respeto por la jornada laboral y el bienestar de los colaboradores.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

- Liderar la implementación, divulgación y seguimiento de la Política de Desconexión Laboral en la organización.

JEFE DE SSTA – PESV

- Integrar la desconexión laboral dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo el bienestar psicosocial de los colaboradores.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Promover el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral en la organización, fomentando el respeto por los tiempos de descanso, permisos, vacaciones y la jornada laboral establecida.

COLABORADORES

- Cumplir la Política de Desconexión Laboral, respetando la jornada de trabajo y los tiempos de descanso propios y de los demás colaboradores.

RESPONSABILIDADES DE LOS PROCESOS:

Es responsabilidad de todos los procesos de la organización dar estricto cumplimiento de los lineamientos y directrices definidas en la presente política.

PROCESO GESTIÓN GERENCIAL:

- Aprobar y respaldar la Política de Desconexión Laboral.
- Garantizar recursos para su implementación y sostenibilidad.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código	POGSSTA-06 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	3 de 7

- Promover una cultura organizacional de respeto por el tiempo personal y familiar.
- Evaluar el cumplimiento general de la política y promover acciones de mejora.

PROCESO DIRECCIONES Y JEFATURAS:

- Planificar y distribuir las cargas laborales dentro de la jornada laboral establecida.
- Evitar la asignación de tareas, reuniones o comunicaciones fuera del horario laboral, salvo excepciones definidas.
- Garantizar el respeto de descansos, permisos y vacaciones de los colaboradores.
- Promover el equilibrio entre vida laboral y personal en sus equipos.

PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO:

- Implementar, divulgar y hacer seguimiento a la Política de Desconexión Laboral.
- Diseñar campañas de sensibilización sobre el derecho a la desconexión laboral.
- Gestionar situaciones relacionadas con incumplimientos de la política.
- Realizar seguimiento a indicadores de clima laboral y bienestar organizacional.

PROCESO GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- Identificar riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga laboral y la hiperconectividad.
- Integrar acciones de prevención dentro del SG-SST.
- Apoyar estrategias de bienestar y salud mental organizacional.
- Realizar seguimiento a condiciones que afecten el equilibrio vida-trabajo.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- Orientar frente a situaciones relacionadas con posibles incumplimientos del derecho a la desconexión laboral.
- Promover ambientes laborales saludables y respetuosos del tiempo de descanso.
- Apoyar la gestión de conflictos asociados a la desconexión laboral.
- Promover acciones preventivas dentro de la organización.

PROCESO COLABORADORES:

- Respetar la jornada laboral establecida.
- Abstenerse de enviar o responder comunicaciones laborales fuera del horario laboral, salvo excepciones.
- Hacer uso adecuado de los canales de comunicación organizacional.
- Contribuir al mantenimiento de un ambiente laboral saludable y equilibrado.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código	POGSSTA-06 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	4 de 7

5. DESARROLLO DE POLÍTICA

SUPERAGRO S.A.S. reconoce y promueve el derecho de todos los colaboradores a la desconexión laboral, conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022, garantizando el respeto por los tiempos de descanso, permisos, vacaciones y la vida personal y familiar.

La organización se compromete a fomentar una cultura organizacional basada en el respeto por la jornada laboral establecida, evitando la exigencia de respuestas, atención de mensajes o ejecución de actividades laborales fuera del horario laboral, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas.

Esta política tiene como propósito prevenir la sobrecarga laboral, la hiperconectividad y el riesgo psicosocial asociado al desequilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo el bienestar integral de los colaboradores.

Para el desarrollo de esta política, SUPERAGRO S.A.S. establece las siguientes acciones:

- Promover la sensibilización y capacitación sobre el derecho a la desconexión laboral en todos los niveles de la organización.
- Establecer y divulgar lineamientos claros sobre el uso de los canales de comunicación organizacional dentro de la jornada laboral.
- Garantizar el respeto por los tiempos de descanso, vacaciones, licencias y permisos de los colaboradores.
- Implementar mecanismos de seguimiento frente a posibles incumplimientos de la política.
- Fomentar el liderazgo responsable en la planificación de actividades dentro de la jornada laboral.
- Promover acciones de prevención del estrés laboral asociado a la hiperconectividad y la sobrecarga de trabajo.

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices y demás partes interesadas vinculadas a la organización.

EXCEPCIONES A LA DESCONEXIÓN LABORAL

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, el derecho a la desconexión laboral podrá tener excepciones únicamente en situaciones específicas que lo justifiquen, las cuales deberán ser debidamente motivadas y limitadas a lo estrictamente necesario.

En SUPERAGRO S.A.S. se consideran excepciones a la desconexión laboral las siguientes situaciones:

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código	POGSSTA-06 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	5 de 7

- **Fuerza mayor o caso fortuito**, que requieran atención inmediata para evitar afectaciones graves a la organización, los colaboradores o terceros.
- **Situaciones de emergencia operacional**, que comprometan la continuidad del servicio o la seguridad de las personas.
- **Requerimientos urgentes e impostergables del cargo**, que no puedan ser atendidos durante la jornada laboral ordinaria sin afectar la operación.
- **Turnos, disponibilidad o esquemas especiales de trabajo**, previamente establecidos y acordados contractualmente.
- **Atención de incidentes críticos en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** o situaciones que representen riesgo para la integridad de las personas.

En todos los casos, el uso de estas excepciones deberá ser razonable, proporcional y justificado, evitando su utilización de forma recurrente o injustificada, y garantizando siempre el respeto posterior del tiempo de descanso del colaborador.

5.1. POLITICA DE ALCANCE GENERAL:

SUPERAGRO S.A.S. establece la presente política con el propósito de garantizar el derecho a la desconexión laboral de todos los colaboradores, promoviendo el respeto por los tiempos de descanso, la vida personal y familiar, y la jornada laboral establecida, conforme a la Ley 2191 de 2022.

Esta política busca prevenir la sobrecarga laboral, la hiperconectividad y los riesgos psicosociales asociados al desequilibrio entre la vida laboral y personal, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, el bienestar y la responsabilidad en el uso de los canales de comunicación.

El alcance de esta política aplica a todos los colaboradores, contratistas, aprendices y demás partes interesadas vinculadas a la organización, sin importar su cargo o modalidad de trabajo.

5.2. POLÍTICAS DE ALCANCE ESPECIFICO:

Las políticas de alcance específico establecen las acciones concretas para la implementación de la Política de Desconexión Laboral, así:

- Promover la sensibilización y capacitación sobre el derecho a la desconexión laboral en todos los niveles de la organización.
- Establecer lineamientos claros para el uso adecuado de los canales de comunicación organizacional dentro de la jornada laboral.
- Garantizar el respeto por los tiempos de descanso, permisos, vacaciones y licencias de los colaboradores.
- Implementar mecanismos de seguimiento y control frente a posibles

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código	POGSSTA-06 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	6 de 7

incumplimientos de la política.

- Fomentar la planificación adecuada del trabajo para evitar la sobrecarga laboral.
- Promover el liderazgo responsable en la asignación de tareas dentro del horario laboral.
- Fortalecer acciones de prevención del estrés laboral asociado a la hiperconectividad.

6. CONTROLES

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FRECUENCIA	TIPO DE CONTROL
1	Socialización de la Política de Desconexión Laboral	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Anual, inducción de SSTA y cuando se realicen actualizaciones	Registro de divulgación y evidencia de socialización de la política.
2	Capacitación sobre derecho a la desconexión laboral	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Anual	Registro de asistencia, evaluación de conocimientos e indicador de cobertura de capacitación.
3	Difusión de lineamientos sobre uso de canales de comunicación organizacional	Jefe de SSTA-PESV	Permanente	Comunicaciones institucionales y evidencia de divulgación de los lineamientos.
4	Seguimiento a posibles incumplimientos de la política	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Cuando se presente el caso	Registro de quejas, PQRSF, investigaciones y seguimiento de los casos reportados.
5	Evaluación de riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Anual	Resultados de la evaluación de riesgo psicosocial e informe de análisis.
6	Implementación de acciones correctivas frente a incumplimientos	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Según caso	Plan de acción, seguimiento y cierre de acciones correctivas.
7	Seguimiento a clima	Jefe de SSTA-PESV	Anual	Resultados de la

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Código	POGSSTA-06 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	7 de 7

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FRECUENCIA	TIPO DE CONTROL
	laboral y bienestar organizacional	Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral		encuesta de clima laboral e informe de seguimiento.
8	Evaluación de la efectividad de la política	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Anual	Informe de seguimiento, reportes realizados y evaluación de la política.

7. REFERENCIAS DOCUMENTALES

Para la elaboración e implementación de la presente política se tienen como referencia los siguientes documentos normativos y organizacionales:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 2191 de 2022 – Derecho a la Desconexión Laboral.
- Decreto 1072 de 2015 – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 2646 de 2008 – Riesgo psicosocial en el trabajo.
- Resolución 2404 de 2019 – Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.
- Lineamientos internos de SUPERAGRO S.A.S. sobre jornada laboral, bienestar y comunicación organizacional.