


Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

INFORMACIÓN EMPRESARIAL

Razón Social: **PEOPLE AND TRADE S.A.S.**

NIT: **900742532-5**

Domicilio Principal: **Calle 81 No 11-55 Piso 9**

Correo electrónico institucional: **peopleandtrade@gmail.com**

Representante Legal: **Yesika Campo Valencia**

1. Objeto Social

La sociedad **PEOPLE AND TRADE S.A.S.** tiene como objeto social el desarrollo de actividades relacionadas con la publicidad actividad económica 1731001 – Publicidad.

2. Misión

Brindar soluciones integrales y estratégicas, garantizando calidad, cumplimiento normativo, bienestar laboral y satisfacción de nuestros clientes y aliados estratégicos.


3. Visión

Ser reconocida a nivel nacional como una organización líder, destacándose por su excelencia operativa, compromiso con el talento humano y cumplimiento de estándares legales y éticos.

4. Valores Institucionales

- Responsabilidad
- Ética
- Transparencia
- Respeto
- Compromiso
- Trabajo en equipo
- Orientación al servicio

Estos principios orientan todas las actuaciones administrativas, operativas y laborales de la organización.

Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 2 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

5.- OBJETIVO GENERAL

Garantizar la aplicación de la ley 2191 del 2022 y cumplimiento de esta, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores, siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar.

6.- OBJETIVO ESPECIFICO


Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación. La presente política, deberá cumplir con las siguientes directrices:

- a.- Indicar la forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b.- Establecerá el procedimiento que determine los mecanismos y medios, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así mismo definirá el trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso e incluyendo los mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

7.- ALCANCE

El Programa va dirigido a todos los trabajadores, de la Empresa PEOPLE AND TRADE S.A.S., con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

- a.- Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo. Según lo establecido en artículo 5° de la Ley 909 de 2004.
- b.- Aquellos trabajadores, que, por causa de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se requieran para cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 3 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

8.- FUNDAMENTO LEGAL

A continuación, detallamos la normatividad aplicable, así:


NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 2191 de 2022	Desconexión laboral
Ley 1010 de 2006	Acoso Laboral

Teniendo en cuenta la normatividad mencionada, se hace necesario que la Empresa PEOPLE AND TRADE S.A.S., en cumplimiento de su deber legal, procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todas las personas que laboran en la compañía.

9.- GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

A continuación, se establecerán los lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, así:

- a.- La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.
- b.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- c.- Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado.
- d.- Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral. Y el artículo 5° de la Ley 909 de 2004.
- e.- Todo trabajo suplementario o de horas extras, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.
- f. Como norma general, la emisión de comunicaciones de índole laboral a través de medios digitales no podrá tener lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En caso de que este

Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 4 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

tipo de comunicaciones sean emitidas y/o recibidas fuera del citado horario, el emisor de estas deberá tener presente que el receptor podrá ejercitar su derecho a la desconexión digital y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral.


g. En cualquier caso y debido a que en PEOPLE AND TRADE S.A.S tiene diferentes horarios laborales, como norma general el inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada establecido y la finalización de estas no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo.

10.- ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE UN USO RAZONABLE DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS CORPORATIVAS, ASÍ COMO EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

- a. PEOPLE AND TRADE S.A.S, potenciará el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores tras la finalización de su jornada laboral.
- b. PEOPLE AND TRADE S.A.S, difundirá internamente la presente política mediante:
 1. Por medio de email a cada uno de los colaboradores de la empresa, y su respectiva evaluación de socialización.
 2. La ubicación de la presente política en la página web corporativa.
 3. Se impartirá de forma periódica sesiones de formación y concienciación sobre el uso racional de herramientas tecnológicas. A tal efecto, se incluirán estas formaciones dentro del Plan de Formación.
 4. En aras del compromiso de la Compañía con mantener un ambiente laboral sano y conciliador, todos sus miembros, con independencia de su categoría, nivel o posición ocupada, deben colaborar en la correcta aplicación de la presente Política.

11.- MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La Empresa en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los trabajadores, así:

Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 5 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

a.- QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: Todos los trabajadores de la Empresa, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.

b.- COMO SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa, esto es, correo electrónico.


En el documento y/o cuerpo de correo, se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

c.- ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá presentarse ante el área de Gestión Humana de la Empresa, a través de los medios de presentación determinados (correo), los cuales deberán corresponder al designado por el área encargada de la recepción de dichas quejas, los cuales serán dados a conocer a todos los trabajadores.

d.- TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ: Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

- 1.- El encargado del área de Gestión Humana dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión
- 2.- Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado del área de Gestión Humana citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
- 3.- Surtido el trámite anterior, el encargado de área de Gestión Humana, emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa, por parte del trabajador.
- 4.- En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
- 5.- En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, se encaminará a los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.
- 6.- Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el encargado del área de Gestión Humana, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 6 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

12. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO EN VIRTUD DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

En cumplimiento de la normatividad laboral vigente y de la Ley 2191 de 2022, la empresa regulará el trabajo suplementario y nocturno bajo los siguientes lineamientos:

1. Autorización previa:

Toda hora extra deberá contar con autorización expresa y previa por parte del empleador o del jefe inmediato autorizado.

2. Registro y control:

Se llevará un registro formal del tiempo suplementario laborado, el cual deberá reflejar fecha, hora de inicio, hora de finalización y justificación.

3. Carácter excepcional:

El trabajo suplementario será de carácter excepcional y no podrá convertirse en práctica habitual que desnaturalice el derecho a la desconexión laboral.

4. Pago y compensación:

Las horas extras y el trabajo nocturno serán reconocidos y pagados conforme a los recargos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

5. Garantía de la desconexión:

La programación de horas extras no podrá afectar de manera sistemática el tiempo de descanso, ni utilizarse como mecanismo para vulnerar el derecho a la desconexión digital.

6. Prohibición de solicitudes informales:


No se podrán realizar solicitudes de trabajo adicional fuera del horario laboral sin el cumplimiento del procedimiento formal de autorización.

13. GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

La empresa establece los términos que rigen el uso y protección de los medios tecnológicos corporativos:

1. Herramientas tecnológicas comprendidas:

- Correos electrónicos institucionales
- Equipos de cómputo
- Software corporativo

Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 7 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

- Aplicativos internos
- Celulares corporativos
- Redes sociales empresariales
- Sistemas de videovigilancia (CCTV)
- Sistemas de grabación de llamadas

2. Asignación de accesos

Cuando la empresa otorgue acceso a:

- Usuarios y contraseñas
- Plataformas digitales
- Software especializado
- Sistemas internos de información

El trabajador será responsable del uso adecuado, confidencial y exclusivo para fines laborales.

3. Protección de la información

- Está prohibido compartir claves de acceso.
- La información corporativa es confidencial.
- No se permite el uso indebido de bases de datos.
- La empresa podrá realizar monitoreo conforme a la ley.
-


4. Circuito cerrado de vigilancia

La empresa o el cliente, podrá contar con sistema de videovigilancia con fines de seguridad, control y protección de bienes e instalaciones, garantizando el respeto a la dignidad humana y la normativa de protección de datos.

5. Uso durante la desconexión laboral

Ningún trabajador estará obligado a revisar correos, mensajes o plataformas digitales fuera de su jornada laboral, salvo las excepciones legales previamente establecidas.

14. TRABAJO EN CASA

Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 8 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

Cuando por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales se autorice el trabajo en casa, se aplicarán las siguientes disposiciones:

1. No modifica la naturaleza del contrato laboral.
2. Se mantendrá el derecho a la desconexión laboral.
3. Se respetará la jornada pactada.
4. No se podrán exigir actividades fuera del horario establecido.
5. El trabajador deberá garantizar condiciones mínimas de seguridad y confidencialidad.

15. TRABAJO REMOTO

En caso de implementación de trabajo remoto conforme a la normatividad vigente:

1. Se formalizará mediante otrosí contractual.
2. Se establecerán horarios definidos.
3. Se garantizará el derecho a la desconexión digital.
4. Se regulará el uso de herramientas tecnológicas.
5. Se establecerán mecanismos de control sin afectar la dignidad ni la intimidad del trabajador.

16. - RESPONSABILIDADES:


a. Gestión Humana:

- Incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, temas relacionados con la desconexión laboral
- Divulgar la política de Desconexión Laboral.
- Velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

La presente Política de Desconexión Laboral:

1. Será publicada en:

Código: PL-SGSST-05	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 21-01-2026			
Página: 9 de 1			
Aprobado Yesika Valencia	Campo	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S

- Página web corporativa.
 - Correo electrónico institucional.
2. Entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por el Representante Legal.
 3. Hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 4. Será revisada mínimo una vez al año o cuando exista modificación normativa aplicable.

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



YESIKA CAMPO VALENCIA
REPRESENTANTE LEGAL

Nombre