



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: SG SST -2105

Versión: 2

Página 1 de 2

La presente política que permite definir una directriz para no afectar la continuidad del negocio y garantizar la preservación el derecho de la desconexión laboral de los trabajadores de COOSAMIR para que disfruten efectiva y plenamente de su tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar; acorde con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, sin interferir en la operación de la empresa asegurando que se atenderán las situaciones de fuerza mayor, casos fortuitos y emergencias de forma eficiente. Los objetivos principales serán:

- ☐ Garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones como lo son teléfonos, celulares, líneas de WhatsApp y otros.
- ☐ Determinar cómo mecanismos de comunicación un formato mediante el cual los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral y el trámite de las mismas, garantizando la eliminación de barreras de comunicación, así como el debido proceso e incluyendo mecanismos de solución de conflictos y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Esta política aplica para todos los colaboradores de COOSAMIR y se realiza en el marco de cumplimiento normativo de conformidad con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 y la Ley 1010 de 2006 incluyendo sus modificaciones, la cual dentro de lo contemplado en la ley no se haría efectiva para:

- ☐ Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- ☐ Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra necesarios para la operación y la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en las actividades de funcionamiento y servicio de la estación sin la salida de otra alternativa viable.

La desconexión laboral se garantizará una vez los trabajadores hayan finalizado la jornada laboral establecida por el Gerente de la empresa desde su momento de contratación o aquellas labores encargadas propias y adicionales a las de su cargo y roles respectivos que ocupe en la empresa, y así mismo, una vez se ha iniciado el disfrute del periodo de licencias, vacaciones, descansos permisos o cualquier situación administrativa que implique separarse temporalmente de las funciones.



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: SG SST -2105

Versión: 2

Página 2 de 2

Tanto la empresa como los trabajadores tienen derecho a determinar que órdenes u otros requerimientos por fuera de la jornada laboral establecida son necesarios o no para la continuidad de la operación y el servicio, así como los medios o herramientas (celular, correos electrónicos, etc.) para comunicarlos. En caso de que las comunicaciones, llamadas, correos electrónicos o actividades relacionadas sean emitidas o recibidas fuera del horario laboral, no representen actividades necesarias para la continuidad de la operación, los trabajadores tienen derecho a la desconexión laboral y atender estos llamados únicamente si son emergencias o casos fortuitos o requerimientos de información para garantizar continuidad de la operación de la estación de servicio.

Cuando los trabajadores disfruten de sus vacaciones y/o le sean otorgados licencias o permisos, se programarán reemplazos, respuestas automáticas en el correo electrónico o interrupción del periodo con acuerdos mutuos durante el periodo de duración de la ausencia.

El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no implica la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que la conducta del empleado se constituya o se asocie a una falta disciplinaria, de acuerdo con la normatividad vigente al respecto.

La planificación de actividades deberá realizarse dentro de la jornada laboral, efectuando en la medida de lo posible las convocatorias con la antelación suficiente para que los trabajadores puedan programar su jornada y turnos de trabajo.

Las garantías acá establecidas podrán ser revisadas y en caso que fuera necesario adaptarlas a nuevas y/o a futuras disposiciones legales o a necesidades específicas de la empresa con observancia siempre, de los derechos y garantías que le asisten a los trabajadores, en tal sentido y las necesarias para que la empresa procure su continuidad y garantice así mismo la operación del servicio.


Representante legal
COOSAMIR

Fecha de revisión: 28/04/2026

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	Código: SG SST -2104
		Versión: 04
		Página 1 de 1

COOSAMIR, establece una política de prevención y control en el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, fundamentada en los principios de la equidad, igualdad y confidencialidad en el ámbito laboral, con el fin de promover y fomentar el bienestar y calidad de vida laboral, mejorando las condiciones de salud de nuestros colaboradores.

Como compromiso de lo anterior, la Institución realizará acciones y jornadas de sensibilización sobre hábitos y estilos de vida saludables, con relación a los efectos nocivos para la salud y los riesgos de accidentes y enfermedades por cigarrillo, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas.

Por tanto:

- No se permite presentarse al cumplimiento de sus actividades labores bajo el efecto de sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- No se permite el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas, durante toda la jornada laboral y en eventos donde se desarrollen actividades de bienestar social y capacitaciones.
- No se permite la venta o distribución de cualquier tipo de sustancia psicoactiva o bebida alcohólica dentro de las instalaciones de la Entidad.


 Representante legal
 COOSAMIR

Fecha de revisión: 28/04/2026



POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Código: SG SST -2101

Versión: 2

Página 1 de 1

COOSAMIR, es una entidad privada de carácter cooperativo, que busca el bienestar en sus familias y a la sociedad en general, cuya misión es impartir educación con principios y valores éticos, entregando egresados excelentes a la sociedad.

Se adoptan medidas de seguridad y salud en el trabajo a través de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de los siguientes Objetivos:

1. Asignación de los recursos necesarios para el diseño, implementación y seguimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
2. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles para la prevención de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
4. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.


Representante legal
COOSAMIR

Fecha de revisión: 28/04/2026

	POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: SG SST-2102
		Versión: 4
		Página 1 de 2

COOSAMIR, se compromete a la adopción de medidas preventivas y correctivas de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y de las situaciones de acoso laboral, mediante el Comité de Convivencia Laboral.

En consecuencia, COOSAMIR, se compromete a hacer seguimiento al cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se califique como acoso laboral, resolución 1010 de 2016, a salvaguardar la información recolectada, a la vez que dar trámite oportuno a las quejas que pueda aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral, según Resolución 2646 de 2008, Resolución 2764 de 2022, Resolución 3461 de 2025.

En cumplimiento de lo anterior, COOSAMIR,

Realizará actividades tendientes a generar consciencia en la colectividad sobre la sana convivencia y la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, protegiendo así la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Realizar acciones orientadas a la generación de la cultura del buen trato independientemente del nivel jerárquico dentro de la institución.

Aplicación y seguimiento a la evaluación de factores de riesgo psicosociales, de acuerdo a los instrumentos vigentes del ministerio de la protección social.

Para efectos de esta política, habrá de entenderse por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, ya sea por parte de un empleador, un jefe, superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia y que pueda causar un perjuicio laboral, generando desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo; conductas evidenciables cuando se presenta maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

También esta política está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para sus trabajadores libres de conducta de trabajo laboral y sexual, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basado en el respeto de los derechos humanos y el logro por la igualdad, para lo cual implementara mecanismos que erradiquen el acoso laboral y promuevan el derecho a la desconexión laboral, asegurando el reporte y permitiendo la participación de los trabajadores y contratistas, mediante la intervención del comité de convivencia laboral.



POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: SG SST-2102

Versión: 4

Página 2 de 2

Por su parte la Organización se compromete a prevenir las conductas de acoso laboral, sexual y a defender el derecho de todos (as) los (as) trabajadores (as) y personas pertenecientes a los grupos LGTBIQ+ para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas, los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta promoviendo el derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.


Representante legal
COOSAMIR

Fecha de revisión: 28/04/2026