

	POLÍTICA DE DECONEXION LABORAL	POL-GRMS-GD-13
		Versión 1
		21/04/2026
		Página 1 de 2

GRMS, es consciente y reconoce que haya desconexión laboral por el bienestar de sus trabajadores ya que es esencial para la salud mental, el bienestar, la dignidad humana. Por consiguiente, la presente política tiene como propósito garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores de GLOBAL RISK MANAGEMENT SOLUTIONS LTDA, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, promoviendo el respeto por el tiempo de descanso, vacaciones, permisos y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En consecuencia, GLOBAL RISK MANAGEMENT SOLUTIONS LTDA. y sus representantes se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, los turnos pactados, periodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos, incapacidades o ventanas de disponibilidad excepcional previamente autorizadas y registradas, salvo las excepciones legales y las definidas en el Reglamento Interno de trabajo, tales como:

- Situaciones de **fuerza mayor o caso fortuito**
- Riesgos operativos críticos que afecten la continuidad del negocio
- Cargos de dirección, confianza y manejo
- Actividades previamente pactadas que impliquen disponibilidad especial como trabajo suplementario y en días de descanso obligatorio.

Estas excepciones deberán estar debidamente justificadas y su existencia no autoriza, en ninguna circunstancia, la instauración de prácticas de "disponibilidad permanente" que sustituyan la adecuada planeación de cargas, la contratación suficiente de personal o la correcta organización del trabajo

Los trabajadores (as) de GRMS no están obligadas a:

1. Atender llamadas, mensajes, correos electrónicos, chats, videollamadas o cualquier otro tipo de comunicación de carácter laboral, y
2. Ejecutar tareas, diligencias o actividades laborales.

El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no podrá implicar para la persona trabajadora:

1. Desmejoras en sus condiciones de trabajo.
2. Evaluaciones negativas de desempeño.
3. Amenazas, represalias, presiones o actos de hostigamiento, incluidos los de carácter digital.

Cualquier actuación en contrario podrá ser objeto de las investigaciones y medidas disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y en la Política de Desconexión Laboral adoptada por la empresa.

La presente política rige a partir de su aprobación y publicación interna, y hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), reglamento de higiene y seguridad industrial y las políticas de prevención de riesgo psicosocial, acoso laboral, sexual y hostigamiento digital.

La política aplica a todos los trabajadores de la empresa, independientemente del tipo de contrato o modalidad de vinculación, incluyendo trabajo presencial, remoto, híbrido o en misión y se firma a los veintidós (22) días del mes de abril del año 2026 en la ciudad de Bogotá D.C.

ORIGINAL FIRMADO POR REPRESENTANTE LEGAL



YIRA LUZ CASTAÑEDA PATIÑO
REPRESENTANTE LEGAL
GLOBAL RISK MANAGEMENT SOLUTIONS LTDA

	POLÍTICA DE DECONEXION LABORAL	POL-GRMS-GD-13
		Versión 1
		21/04/2026
		Página 2 de 2

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de actualización	Responsable de cambio	Motivo del cambio
21 de abril de 2026	Ivon Castañeda (Sub Gerente)	Creación del documento SG BASC