	<b>GRUPO EMPRESARIAL JHS</b>	CÓDIGO: SGI-PLT-004	VERSIÓN: 2
	<b>POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>	FECHA ACT: 05-Abr-2025	PAG: 1

En **JHS EMPRESARIAL SAS**, estamos comprometidos con el bienestar integral de nuestros empleados y reconocemos la importancia de establecer un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Como empresa dedicada al transporte terrestre especial de pasajeros, entendemos que la satisfacción y motivación de nuestros empleados son fundamentales para garantizar la calidad en nuestros productos y servicios.

La Ley 2191 de 2022, que regula el derecho a la desconexión laboral, junto con los requisitos normativos aplicables, nos guían en la implementación de esta política que busca proteger el derecho de nuestros empleados a desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera del horario establecido. Esta política establece las directrices para asegurar que los empleados de **JHS EMPRESARIAL SAS** puedan disfrutar de su tiempo de descanso, sin interferencias que puedan afectar su salud mental y su calidad de vida.

### **OBJETIVO**

El objetivo de esta política es garantizar que todos los empleados de **JHS EMPRESARIAL SAS** tengan el derecho de desconectarse de sus actividades laborales fuera del horario de trabajo, en cumplimiento con la Ley 2191 de 2022 y los estándares establecidos normativamente. Buscamos fomentar un entorno laboral en el que el bienestar de nuestros empleados sea prioritario, asegurando un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal.

### **Ámbito de Aplicación**

Esta política se aplica a todos los empleados de **JHS EMPRESARIAL SAS**, sin importar su nivel jerárquico, tipo de contrato o modalidad de trabajo (presencial, remoto o híbrido). Incluye a todos aquellos que estén involucrados en la fabricación, distribución, servicio al cliente y otras áreas operativas y administrativas de la empresa.

### **Principios Generales**

- **Derecho a la Desconexión Laboral:**


Todos los empleados tienen derecho a desconectarse completamente de sus responsabilidades laborales fuera del horario establecido. Esto incluye la no obligación de atender comunicaciones, correos electrónicos, llamadas telefónicas o cualquier otra forma de contacto relacionada con el trabajo fuera de las horas laborales.

- **Respeto por el Tiempo de Descanso:**

La empresa respeta y garantiza que los empleados puedan disfrutar de sus periodos de descanso, fines de semana y vacaciones sin interrupciones laborales, salvo en situaciones excepcionales que requieran atención inmediata y estén debidamente justificadas.

- **Equilibrio Vida-Trabajo:**

La política promueve un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados, reconociendo que este equilibrio es esencial para la productividad, el bienestar y la satisfacción laboral.

	<b>GRUPO EMPRESARIAL JHS</b>	CÓDIGO: SGI-PLT-004	VERSIÓN: 2
	<b>POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>	FECHA ACT: 05-Abr-2025	PAG: 2

- **Confidencialidad y Respeto:**

Cualquier información personal relacionada con el uso del derecho a la desconexión será tratada con confidencialidad y respeto. Los empleados no deben sentir presión ni temor a represalias por ejercer su derecho a desconectarse.

### **Responsabilidades**

- **Responsabilidad de la Alta Dirección:**

La alta dirección de **JHS EMPRESARIAL SAS** tiene la responsabilidad de liderar con el ejemplo, respetando y promoviendo el derecho a la desconexión laboral. Es su deber asegurar que esta política se implemente de manera efectiva y que se cumpla en todas las áreas de la empresa.

- **Responsabilidad de los Supervisores:**

Los supervisores deben garantizar que sus equipos respeten el derecho a la desconexión laboral. No deben exigir ni esperar que los empleados respondan a comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, excepto en situaciones excepcionales que hayan sido previamente autorizadas.

- **Responsabilidad de los Empleados:**

Los empleados tienen la responsabilidad de respetar sus propios horarios de trabajo y los de sus compañeros. Deben evitar enviar o responder comunicaciones laborales fuera del horario establecido, a menos que se trate de una situación urgente previamente autorizada.

- **Gestión de Situaciones Excepcionales:**

En casos de situaciones excepcionales, como emergencias o problemas críticos que afecten las operaciones, los supervisores deben documentar y justificar la necesidad de contactar a un empleado fuera del horario laboral. Estas situaciones deben ser autorizadas por la alta dirección y deben compensarse adecuadamente.


### **Procedimientos de Implementación**

- **Comunicación de la Política:**

La política de desconexión laboral será comunicada a todos los empleados a través de los canales internos de comunicación, incluyendo reuniones, correos electrónicos, mensajes de Whatsapp y el portal interno de la empresa. Se realizarán sesiones informativas para asegurar que todos comprendan sus derechos y responsabilidades bajo esta política.

- **Incorporación en los Contratos Laborales:**

Esta política se incorporará en todos los contratos laborales de **JHS EMPRESARIAL SAS**, asegurando que todos los empleados estén al tanto de sus derechos desde el inicio de su relación laboral con la empresa.

	<b>GRUPO EMPRESARIAL JHS</b>	CÓDIGO: SGI-PLT-004	VERSIÓN: 2
	<b>POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>	FECHA ACT: 05-Abr-2025	PAG: 3

- **Capacitación:**

Se proporcionará capacitación periódica a todos los empleados y supervisores para asegurar la comprensión y cumplimiento de esta política. La capacitación incluirá la identificación de situaciones que pueden requerir atención fuera del horario laboral y cómo manejarlas de manera adecuada.

- **Monitoreo y Evaluación:**

La empresa llevará a cabo un monitoreo continuo de la implementación de la política de desconexión laboral para evaluar su efectividad y realizar ajustes cuando sea necesario. Se implementarán mecanismos para que los empleados puedan reportar cualquier incumplimiento de la política sin temor a represalias.

### **Medidas Correctivas y Disciplinarias**

En caso de que se identifique un incumplimiento de esta política, se tomarán medidas correctivas adecuadas, que pueden incluir la revisión de los procedimientos internos y la implementación de acciones disciplinarias según lo establecido en el reglamento interno de trabajo. Los empleados tienen derecho a presentar quejas o sugerencias relacionadas con la política de desconexión laboral a través de los canales correspondientes.

### **Beneficios de la Política de Desconexión Laboral**

La implementación de esta política no solo cumple con las exigencias legales y normativas, sino que también ofrece beneficios significativos para la empresa y sus empleados:

- **Mejora del Bienestar y Salud Mental:**

Un entorno laboral que respeta el derecho a la desconexión contribuye a la mejora del bienestar emocional y la salud mental de los empleados, reduciendo el estrés y el riesgo de agotamiento.

- **Aumento de la Productividad:**

Al permitir que los empleados disfruten de un descanso adecuado, se favorece una mayor productividad y eficiencia durante las horas de trabajo, lo que a su vez mejora la calidad del trabajo realizado.


- **Reducción del Ausentismo:**

Un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal contribuye a la reducción del ausentismo por motivos de salud, lo que beneficia tanto a los empleados como a la empresa.

- **Fortalecimiento de la Cultura Organizacional:**

La promoción del derecho a la desconexión fortalece la cultura organizacional, creando un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten valorados y respetados.

### **Cumplimiento Legal y Normativo**

	<b>GRUPO EMPRESARIAL JHS</b>	CÓDIGO: SGI-PLT-004	VERSIÓN: 2
	<b>POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL</b>	FECHA ACT: 05-Abr-2025	PAG: 4

**JHS EMPRESARIAL SAS** se compromete a cumplir con todas las disposiciones de la Ley 2191 de 2022 y con los requisitos normativos aplicables en relación con la desconexión laboral. La alta dirección se asegurará de que cualquier actualización o modificación en la legislación o normativas aplicables se incorpore de manera oportuna en esta política.

En **JHS EMPRESARIAL SAS**, creemos que la calidad de vida de nuestros empleados es un factor clave para el éxito de nuestra organización. Esta política de desconexión laboral es una manifestación de nuestro compromiso con la salud, el bienestar y la satisfacción de nuestros empleados, asegurando que puedan disfrutar de un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal.

VIVIANA MARCELA RAMIREZ SOLANO  
**Representante Legal**  
**Grupo Empresarial JHS S.A.S**