



**Custodiar**  
Seguridad Integral

**Política de  
Desconexión Laboral**



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

vigencia: 06/05/2024

versión: 2

**CUSTODIAR LTDA.**, crea la política de desconexión laboral, alineándose a los compromisos relativos a la calidad de la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, la productividad, el impacto social y el desarrollo humano. Desde la alta dirección se declara que todos los trabajadores puedan gozar de manera efectiva y plenamente del tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, descansos programados, el periodo de permisos, licencia o vacaciones, no se encuentra obligado de atender llamadas, mensajes, correos, entre otras; esto con el fin de que el trabajador pueda gozar dichos espacios en comunión con sus familiares, amigos y esparcimiento personal.

Para ello Custodiar Ltda., promoverá que las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que se realicen a los trabajadores para cuestiones relacionados con los ámbitos laborales, de manera presencial, remota o a través de llamadas, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónicos institucionales o personales u otro dispositivo tecnológico, se realicen en los horarios establecidos en el reglamento interno de trabajo.

Las medidas que garantizan el derecho a la desconexión laboral serán limitadas en los casos en que se trate de un hecho urgente, grave, de fuerza mayor o caso fortuito que afecte la continuidad de la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada de Custodiar Limitada.

En caso de falta de cumplimiento de la siguiente política de desconexión laboral se podrá configurar como una conducta de acoso laboral, el trabajador interpondrá a nombre propio o anónimo la queja desde el formulario de presunto acoso laboral, que se encuentra ubicado en la sección de comités de la carpeta de puesto virtual como acceso de empleados de la página de Custodiar Limitada, [www.custodiarltda.com](http://www.custodiarltda.com) Siendo notificada al comité de convivencia laboral, el cual definirá la conducta por los medios establecidos en el procedimiento del comité de convivencia laboral.

Esta política se revisó y actualizó en el mes de Abril de 2024.

**HERNEY GALLEGO GALLEGO**  
Representante Legal

“Protegemos lo que más amas y aprecias,  
generando entornos más seguros”