

## POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**GRUPO ARGOS S.A.**, empresa dedicada a actividades de inversión en infraestructura, se compromete a proteger y promover la salud de sus colaboradores procurando su integridad en el marco de una cultura preventiva que fomente el autocuidado. Esto incluye la identificación, evaluación y valoración de los riesgos físicos, biomecánicos, psicosociales, biológicos, químicos y las condiciones de seguridad, así como la implementación de los respectivos controles mediante el mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Alta Dirección asume la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y asignando los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios.

Todas las personas, independientemente de su forma de contratación o vinculación, tienen la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y salud en todos los centros de trabajo para una labor segura y productiva, promoviendo el cuidado mutuo y autocuidado. Además, serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias tanto para ellos mismos como para la compañía a través de los mecanismos de participación y consulta definidos.

Fecha de aprobación: 13/01/2025



**SARA SÁNCHEZ**  
Gerente Administrativa

## OBJETIVOS DE LA POLÍTICA SST

OBJETIVO	META
1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	Intervenir el 98% de los riesgos identificados en la matriz de peligros y riesgos.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la mejora continua del SG-SST.	Asegurar el cumplimiento del 98% de los estándares mínimos del SG-SST.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	Garantizar el cumplimiento del 99% de los requisitos legales de SST aplicables.

## OBJETIVOS DEL SG-SST

OBJETIVO	META
1. Continuar con la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la identificación, evaluación y prevención de condiciones de salud abarcando a todo el personal que le aplique.	Alcanzar el 96% de cobertura en los exámenes periódicos programados.
2. Actualizar el PVE psicosocial y establecer las actividades necesarias para su implementación.	Alcanzar un cumplimiento del 90% en la ejecución de las actividades planificadas.
3. Mantener y dar seguimiento a la ejecución de las actividades del PESV para asegurar su continuo cumplimiento.	Alcanzar un 95% de ejecución de las actividades planificadas.

Fecha de aprobación: 13/01/2025

**SARA SÁNCHEZ**  
Gerente Administrativa

Control de cambios			
Fecha de revisión o actualización	Descripción del cambio	Responsables	Versión
26/01/2024	<p>*Se actualiza política SST incluyendo todos los lineamientos y requisitos del Decreto 1072 e ISO 45001 y se aprueba.</p> <p>*Se ajustan las metas de los objetivos de la Política SST según las recomendaciones de Gerencia de aumentar el valor definido y se aprueba.</p> <p>*Se definen y aprueban los objetivos del SG-SST para el 2024 de acuerdo con la autoevaluación y el resultado de la auditoría del SG-SST en el 2023.</p> <p>En esta revisión y actualización participa la Gerencia Administrativa, el responsable del SG-SST y el COPASST.</p>	SST Alta Dirección Copasst	03
13/01/2025	<p>*Se ajustan las metas de los objetivos de la Política SST según las recomendaciones de Gerencia de aumentar el valor definido y se aprueba.</p> <p>*Se definen y aprueban los objetivos del SG-SST para el 2025 de acuerdo con la autoevaluación y el resultado de la auditoría del SG-SST en el 2024.</p> <p>En esta revisión y actualización participa la Gerencia Administrativa, el responsable del SG-SST y el COPASST.</p>	SST Alta Dirección Copasst	04

**Políticas y/o lineamientos complementarios:**

Como parte integral de la presente Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adoptan y aplican de manera complementaria las siguientes disposiciones:

- **Política de desconexión laboral:** orientada a garantizar el derecho de los trabajadores a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, licencias y vacaciones, así como a promover un equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y laboral.

Este instrumento se articula con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y hace parte de su marco de aplicación obligatoria para todos los colaboradores de la organización.

# **POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL**



**GRUPO ARGOS**

Inversiones que transforman

## **1. PRESENTACIÓN**

Teniendo en cuenta el derecho que tienen los colaboradores a la desconexión laboral, esto es, a estar desconectados en horarios por fuera de su jornada laboral, en sus vacaciones o descansos, para asuntos relacionados con su actividad laboral, se crea la presente política de desconexión laboral.

## **2. OBJETIVO**

La presente política tiene por objeto garantizar el disfrute efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

## **3. ALCANCE**

Esta política es aplicable a todos los colaboradores de Grupo Argos que no desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo y a aquellos que por la naturaleza de la actividad que realizan no deban tener una disponibilidad permanente en sus funciones. A su vez, esta política será aplicable a los aprendices que se encuentren desempeñando su periodo de práctica en Grupo Argos.

## **4. POLÍTICA**

Los colaboradores y aprendices disfrutarán su derecho a desconectarse de su labor, una vez finalizada su jornada laboral, durante sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos.

El empleador y/o patrocinador se abstendrá de realizar requerimientos directos al colaborador o aprendiz, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, como llamadas, correos, mensajes de texto, plataformas de comunicación y/o chats por fuera de su jornada laboral o cuando se encuentre disfrutando de sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos para garantizar que el colaborador y/o aprendiz pueda disfrutar adecuadamente de aquellos espacios.

El derecho a la desconexión laboral deberá tener en cuenta la naturaleza del cargo que tenga el colaborador, en este sentido, no estarán sujetos a la política de desconexión laboral:

- Los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos colaboradores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

Frente a situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable, se podrá prescindir del derecho a la desconexión laboral que le asiste al colaborador y/o aprendiz.

El empleador y/o patrocinador no podrá imponer cláusulas o acuerdos que vayan en contra del objeto de la presente política.

## **5. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir para los colaboradores una conducta de acoso laboral, siempre que se reúnan las características de ser persistente y demostrable, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

El colaborador podrá remitir al Comité de Convivencia Laboral, mediante el correo [convivencia@grupoargos.com](mailto:convivencia@grupoargos.com), las quejas relacionadas con la vulneración de su derecho a la desconexión laboral, allí, recibirá un trato respetuoso, confidencial y reservado, siempre con la intención de encontrar posibles soluciones al conflicto.

A partir de la recepción de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, aplicará el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral de la compañía, el cual incluye las etapas de recepción de la queja, calificación previa, verificación y análisis, conciliación y pronunciamientos.

Tanto el formato para la presentación de la queja como el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, pueden ser consultados dando [clic aquí](#).

### **VERSIÓN, FECHA Y JUSTIFICACIÓN**

<b>Versión</b>	<b>Date</b>	<b>Justificación</b>
1	1 de febrero de 2022	Creación del documento
2	25 de agosto de 2025	Modificación del alcance de la política

### **RESPONSABLES**

Gerencia de Talento y Comité de Convivencia Laboral.

# Política y Objetivos SST 2025 act

Informe de auditoría final

2025-09-08

Fecha de creación:	2025-09-08 (hora estándar de Colombia)
Por:	Grupo Argos Firma Electronica (firmaelectronica@grupoargos.com)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAAf-4Vr_U4M-EsvM8-8dCNOLHR9klCqnBh

## Historial de “Política y Objetivos SST 2025 act”

-  Grupo Argos Firma Electronica (firmaelectronica@grupoargos.com) ha creado el documento.  
2025-09-08 - 11:26:59 CDT- Dirección IP: 163.116.234.101.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Sara María Sánchez G (ssanchez@grupoargos.com) para su firma.  
2025-09-08 - 11:28:36 CDT
-  Acuerdo visualizado por Grupo Argos Firma Electronica (firmaelectronica@grupoargos.com)  
2025-09-08 - 11:28:40 CDT- Dirección IP: 163.116.234.101.
-  Sara María Sánchez G (ssanchez@grupoargos.com) ha visualizado el correo electrónico.  
2025-09-08 - 12:44:38 CDT- Dirección IP: 190.158.28.136.
-  Acuerdo visualizado por Sara María Sánchez G (ssanchez@grupoargos.com)  
2025-09-08 - 12:44:47 CDT- Dirección IP: 54.92.177.215.
-  Sara María Sánchez G (ssanchez@grupoargos.com) ha firmado electrónicamente el documento.  
Fecha de firma: 2025-09-08 - 12:45:11 CDT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 172.225.250.124.
-  Documento completado.  
2025-09-08 - 12:45:11 CDT