



POLITICAS EMPRESARIALES

Código:	GD01
Versión:	4
Vigencia	04/04/2025

POLITICA SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

ÁREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S. es una empresa dedicada a la compra, venta, alquiler y administración de bienes inmuebles, así como a la prestación de servicios en ingeniería y arquitectura. Bajo el liderazgo de la Gerencia General, nos comprometemos con el dinamismo y el cumplimiento de los objetivos para garantizar el bienestar de todos nuestros grupos de interés, sin importar su forma de vinculación: colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas en nuestros centros de trabajo.

La Gerencia General se compromete a impulsar la mejora continua en la productividad y eficiencia de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI), con base en los siguientes principios:

- 1. Medición y Cumplimiento:** Evaluar periódicamente los procesos del SGI para garantizar el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes, asegurando la excelencia técnica y la satisfacción de todas las partes interesadas.
- 2. Cumplimiento Legal:** Cumplir con los requisitos legales vigentes y otras normativas aplicables en materia de seguridad, salud en el trabajo, ambiente y calidad.
- 3. Talento Humano y Recursos:** Contar con el mejor talento humano y proporcionar las herramientas tecnológicas, recursos e información necesarios para la correcta ejecución de los procesos y proyectos, asegurando la implementación, mantenimiento y mejora continua del SGI.
- 4. Cultura de Autocuidado:** Fomentar una cultura de autocuidado entre nuestros colaboradores, promoviendo la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la gestión oportuna de los controles necesarios.
- 5. Condiciones de Trabajo Seguras:** Proveer un entorno laboral seguro y saludable, orientado a la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y velar por el bienestar de nuestros colaboradores y las partes interesadas.
- 6. Protección Ambiental:** Asumir un firme compromiso con la protección del medio ambiente en todas nuestras actividades, identificando aspectos y evaluando los impactos ambientales, para la determinación de controles efectivos con el fin de mitigar la contaminación ambiental.
- 7. Participación y Consulta:** Garantizar los canales y herramientas necesarios para fomentar la participación de los colaboradores en la gestión del SGI, a través de los comités y grupos de consulta, como el COPASST y el CCL.

Todos los colaboradores, proveedores y contratistas tienen la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos del SGI, así como de notificar de manera oportuna cualquier condición que pueda generar riesgos o contingencias para la organización y sus miembros.

Se firma a los 4 días del mes de abril de 2025.

Gladys Edith Aponte Gómez
Representante legal
Área Cuadrada Constructores S.A.S.



POLITICAS EMPRESARIALES

Código:	GD01
Versión:	4
Vigencia	04/04/2025

POLITICA DE NO ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO

ÁREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S. reafirma su compromiso de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, contratistas y demás personas bajo su control, tanto en sus instalaciones como en los lugares donde se desarrollen actividades para la empresa y sus clientes. En virtud de este compromiso, se prohíbe:

- La posesión, uso y comercialización de drogas ilícitas, bebidas alcohólicas y tabaco en nuestras instalaciones, sitios de prestación de servicios o en cualquier lugar relacionado con las actividades de la empresa.
- Presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o cualquier otra sustancia que cause dependencia.
- El uso de cualquier sustancia que ponga en riesgo la seguridad personal o de otros empleados durante el desempeño de sus labores.
- Fumar tabaco, nicotina o usar dispositivos electrónicos de fumar durante la jornada laboral.

Con base en la normatividad legal vigente, nuestra organización busca prevenir y preservar el bienestar de los trabajadores y contratistas, garantizando un desempeño adecuado y promoviendo la competitividad dentro de la empresa. Además, impulsamos estilos de vida saludable a través de campañas y actividades orientadas a la disminución del consumo de estas sustancias.

La empresa realizará pruebas para detectar el uso de estas sustancias, las cuales podrán ser directas o realizadas a través de terceros, sin necesidad de previo aviso.

Se firma a los 4 días del mes de abril de 2025.

Gladys Edith Aponte Gómez
Representante legal
Área Cuadrada Constructores S.A.S.



POLITICAS EMPRESARIALES

Código:	GD01
Versión:	4
Vigencia	04/04/2025

POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

ÁREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S. a través de sus directivas, reafirma su compromiso con la protección de la vida en las vías y con el cumplimiento de las acciones y estrategias de seguridad vial, establecidas en su Política de Seguridad Vial. Este compromiso incluye asegurar los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos necesarios para la planificación, implementación, seguimiento y mejora continua del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Para alcanzar este objetivo, la empresa ha definido los siguientes lineamientos:

- 1. Recursos y Compromiso:** Garantizar los recursos necesarios para la correcta planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV.
- 2. Formación y Conciencia:** Promover la formación de hábitos y comportamientos seguros en la vía, fomentando la cultura de la seguridad vial entre todos los colaboradores.
- 3. Cumplimiento Legal:** Cumplir con los requisitos legales vigentes en materia de seguridad vial, garantizando que las normas sean respetadas en todo momento.
- 4. Comportamientos Responsables:** Comprometerse con el respeto a los límites de velocidad establecidos por la normatividad legal vigente, así como con la prohibición de conducir manipulando equipos bidireccionales, sin cinturón de seguridad o bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
- 5. Prevención de Fatiga:** Prohibir la conducción bajo los efectos del cansancio o fatiga. Para ello, se deben realizar pausas activas durante los viajes, y la duración de la conducción no podrá exceder las 8 horas continuas.
- 6. Gestión de Riesgos y Desempeño:** Con el fin de fomentar comportamientos seguros, la empresa implementará programas de gestión de riesgos críticos y establecerá indicadores de desempeño para monitorear las conductas de los colaboradores en sus desplazamientos, tanto en misiones laborales como in itinere.
- 7. Cumplimiento Legal:** Esta política se fundamenta en el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 40595 de 2022 y la normatividad legal vigente.

Se firma a los 4 días del mes de abril de 2025.

Gladys Edith Aponte Gómez
Representante legal
Área Cuadrada Constructores S.A.S.



POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ÁREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S. reafirma su compromiso con la promoción de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, en el cual prevalezcan el respeto, la dignidad y el bienestar de todos sus colaboradores, contratistas, proveedores y demás personas vinculadas a la organización.

La organización adopta los siguientes principios para prevenir, erradicar y sancionar cualquier tipo de acoso laboral y sexual:

- 1. Compromiso Institucional:** La Gerencia General y los directivos de la empresa se comprometen a promover y garantizar un entorno de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo, adoptando las medidas necesarias para prevenir cualquier tipo de acoso laboral y sexual.
- 2. Prohibición de Acoso:** Queda absolutamente prohibido dentro de la organización: Cualquier tipo de agresión verbal, física, psicológica o sexual. Comportamientos humillantes o intimidatorios dirigidos a cualquier trabajador, de manera que afecten su integridad. Actos que generen un ambiente de hostilidad, rechazo o discriminación, basados en características personales, ideológicas, o de cualquier otro tipo.
- 3. Prevención y Sensibilización:** La organización implementará programas de sensibilización y formación continua sobre el acoso laboral y sexual, sus consecuencias y las herramientas para prevenirlo. Estas acciones estarán dirigidas a todos los niveles de la organización, buscando crear una cultura de respeto, convivencia y bienestar.
- 4. Canales de Denuncia:** Se establecerán y garantizarán canales de denuncia confidenciales y accesibles para que cualquier persona afectada por situaciones de acoso laboral o sexual pueda reportar los hechos sin temor a represalias. Las denuncias podrán realizarse de manera directa al correo dirtalentohumano@areacuadrada.com o ante el Comité de Convivencia Laboral o a través de medios electrónicos habilitados para tal fin.
- 5. Proceso de Investigación:** Todas las denuncias relacionadas con acoso laboral serán tratadas de manera seria, confidencial y oportuna. El Comité de Convivencia Laboral garantizará el debido proceso y llevará a cabo investigaciones imparciales para esclarecer los hechos y adoptar las medidas correctivas necesarias.
- 6. Sanciones:** Cualquier comportamiento que constituya acoso laboral será sujeto de sanciones, las cuales podrán incluir desde medidas correctivas y de acompañamiento, hasta la terminación de la relación laboral, conforme a la gravedad de los hechos y las disposiciones legales vigentes. Las sanciones se aplicarán de acuerdo con los principios de proporcionalidad y respeto al debido proceso.
- 7. Protección al Denunciante:** La empresa garantiza la protección de los trabajadores que presenten denuncias relacionadas con acoso laboral, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o perjuicio como consecuencia de haber reportado situaciones de acoso.
- 8. Cumplimiento Legal:** La política se encuentra alineada con la normatividad legal vigente, especialmente la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Circular 055 de 2024, buscando cumplir con los requisitos y directrices establecidos para la prevención y tratamiento del acoso laboral y sexual en el entorno laboral.



POLITICAS EMPRESARIALES

Código:	GD01
Versión:	4
Vigencia	04/04/2025

Procedimiento para la Presentación de Denuncias sobre acoso laboral y/o sexual

- **Recepción de la Denuncia:** Cualquier persona que haya sido víctima de acoso laboral o sexual, o que haya tenido conocimiento de un incidente de acoso, podrá presentar una denuncia a través de los siguientes canales: al correo electrónico dirtalentohumano@areacuadrada.com, o directamente ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa. La denuncia debe incluir la información básica del incidente, tales como fecha, hora y descripción detallada de la situación.
- **Confirmación de Recepción:** Una vez recibida la denuncia, el proceso de Talento Humano o el Comité de Convivencia Laboral confirmará la recepción de la misma en un plazo máximo de 48 horas. Esta confirmación incluirá el inicio del proceso de investigación y los plazos estimados para su resolución.
- **Investigación Interna:** El equipo investigador llevará a cabo una investigación objetiva y confidencial sobre los hechos denunciados y evaluará si la denuncia es procedente. El proceso incluirá entrevistas con el denunciante y con las partes involucradas, y la revisión de las circunstancias que pudieron haber originado la vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- **Dialogo y compromisos:** se creará un espacio de diálogo para ambas partes, procurando compromisos entre las mismas para la solución de las controversias, para esto se generará un plan de mejoramiento entre las partes. En caso de que no se llegue a un acuerdo el proceso de Talento Humano o el Comité de Convivencia dará por cerrado el caso y el denunciante podrá interponer la queja ante el Ministerio de Trabajo o ante un juez.
- **Cierre del caso:** En caso de llegar a un acuerdo se realiza seguimiento a los compromisos adquiridos verificando el cumplimiento y se da por cerrado el caso.
- **Sanciones:** Si se determina que ha habido acoso laboral o sexual, se aplicarán sanciones de acuerdo con la gravedad del caso, que podrán incluir desde medidas correctivas y de acompañamiento hasta la terminación de la relación laboral. Las sanciones se aplicarán respetando el debido proceso, los principios de proporcionalidad y el marco normativo vigente.

Se firma a los 4 días del mes de abril de 2025.

Gladys Edith Aponte Gómez
Representante legal
Área Cuadrada Constructores S.A.S.



POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

ÁREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S. se compromete a promover un entorno laboral que respete los límites entre las responsabilidades profesionales y la vida personal de sus empleados. Con el fin de garantizar el bienestar de nuestros colaboradores y prevenir la sobrecarga laboral derivada de la conectividad fuera del horario establecido, se adoptan las siguientes disposiciones conforme a la legislación vigente:

- 1. Derecho a la Desconexión Laboral:** ÁREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S. reconoce el derecho de todos los empleados a desconectar de sus responsabilidades laborales fuera de la jornada laboral establecida. Este derecho implica que los empleados no estarán obligados a responder correos electrónicos, llamadas o mensajes relacionados con el trabajo fuera del horario pactado, salvo en situaciones excepcionales y urgentes. La desconexión será total fuera del horario laboral, garantizando el descanso y la protección de la salud mental de los colaboradores.
- 2. Excepciones a la Desconexión Laboral:** El derecho a la desconexión laboral no será aplicable en los siguientes casos siempre y cuando se realicen de manera **justificada, objetiva y no arbitraria**: I. Colaboradores de dirección, confianza y manejo: Se consideran como tales aquellos empleados cuyo cargo implique responsabilidades directivas, gerenciales, de coordinación o liderazgo, incluyendo, pero no limitándose a los cargos de Gerentes, Directores, Coordinadores, Jefes y Líderes, entre otros. II. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito: Cuando se presenten eventos imprevistos que requieran el compromiso excepcional de los colaboradores, tales como situaciones de emergencia o necesidades operativas urgentes, que justifiquen la comunicación fuera del horario establecido. III. Emergencias operativas: En situaciones de urgencia dentro de la operación de la empresa, los colaboradores podrán ser requeridos para intervenir fuera del horario habitual, siempre que sea estrictamente necesario para la continuidad de los servicios.
- 3. Horarios de Trabajo y Disponibilidad:** El horario laboral será establecido de acuerdo con las necesidades del cargo y la normativa vigente. Para los casos de trabajo remoto, híbrido o flexible, se especificarán claramente los horarios de disponibilidad de los empleados. Fuera de estos horarios, los colaboradores no estarán obligados a estar conectados, salvo en las excepciones mencionadas anteriormente.
- 4. Uso Responsable de las Herramientas de Comunicación:** Las herramientas tecnológicas proporcionadas por la empresa, como correos electrónicos y plataformas de mensajería, deberán ser utilizadas únicamente dentro de los horarios de trabajo acordados. El uso de estas herramientas fuera del horario establecido estará restringido, excepto en circunstancias excepcionales que justifiquen la necesidad de su uso para atender situaciones urgentes.
- 5. Canales de Denuncia:** Cualquier colaborador que considere que su derecho a la desconexión ha sido vulnerado podrá presentar una denuncia de forma confidencial a través del correo electrónico dirtalentohumano@areacuadrada.com. La empresa se compromete a atender todas las denuncias con seriedad y responsabilidad.
- 6. Proceso de Investigación y Medidas Correctivas:** Las denuncias serán investigadas de manera objetiva y confidencial. El proceso incluirá: Acompañamiento al colaborador para ajustar las condiciones laborales, si es necesario. La implementación de medidas correctivas para prevenir situaciones similares en el futuro.
- 7. Protección al Denunciante:** La empresa garantiza que no se tomarán represalias ni discriminación contra aquellos empleados que presenten denuncias relacionadas con la desconexión laboral. Se protegerá la integridad y bienestar de los denunciantes, asegurando que su situación laboral no se vea afectada.
- 8. Cumplimiento Legal:** Esta política está alineada con lo establecido en la Ley 2191 de 2022 sobre el derecho a la desconexión laboral y con la normatividad legal vigente en Colombia. Además, se ajusta a los principios constitucionales establecidos en la Sentencia C-331-23 de la Corte Constitucional, la cual reafirma la necesidad de equilibrar los derechos laborales con el respeto por la vida personal y la salud mental de los trabajadores.



POLITICAS EMPRESARIALES

Código:	GD01
Versión:	4
Vigencia	04/04/2025

Procedimiento para la Presentación de Denuncias sobre la Desconexión Laboral

- **Recepción de la Denuncia:** El empleado que considere que su derecho a la desconexión laboral ha sido vulnerado deberá enviar un correo electrónico a dirtalentohumano@areacuadrada.com, describiendo la situación de manera clara y detallada. El correo debe incluir la información básica del incidente, tales como fecha, hora y naturaleza de la situación.
- **Confirmación de Recepción:** Una vez recibida la denuncia, el área de Talento Humano confirmará la recepción de la misma en un plazo máximo de 48 horas. Esta confirmación incluirá el inicio del proceso de investigación y los plazos estimados para su resolución.
- **Investigación Interna:** Talento Humano llevará a cabo una investigación objetiva y confidencial sobre los hechos denunciados. El proceso incluirá entrevistas con el denunciante y con las partes involucradas, y la revisión de las circunstancias que pudieron haber originado la vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- **Acción Correctiva:** En función de los hallazgos de la investigación, se determinarán las acciones correctivas necesarias. Estas pueden incluir ajustes en las condiciones laborales, sensibilización sobre el derecho a la desconexión y otras medidas que garanticen la mejora continua.
- **Comunicación de Resultados:** Una vez concluida la investigación, la empresa comunicará al denunciante los resultados del proceso y las medidas adoptadas para corregir la situación. Esta comunicación se hará en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la denuncia.
- **Protección al Denunciante:** La empresa garantiza que no se tomarán represalias contra el denunciante y que su situación laboral no será afectada por presentar una queja relacionada con el derecho a la desconexión.

Se firma a los 4 días del mes de abril de 2025.

Gladys Edith Aponte Gómez
Representante legal
Área Cuadrada Constructores S.A.S.