

|                                                                                  |                                        |                                                  |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------|
|  | <b>POLITICA DE DESCONEXION LABORAL</b> | <b>Versión: 01</b>                               | <b>POL-GG-07</b> |
|                                                                                  |                                        | <b>Fecha de Aprobación:</b><br><b>13/05/2025</b> |                  |
|                                                                                  | <b>GESTIÓN GERENCIAL</b>               | <b>1 de 1</b>                                    |                  |

La empresa con el ánimo de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente reglamenta que los trabajadores de la empresa independientemente de su forma de contratación disfrutarán su derecho a desconectarse de su labor, una vez finalizada su jornada laboral, durante sus vacaciones, licencias, permisos y/o descansos.

El empleador se abstendrá de realizar requerimientos directos al trabajador, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, como llamadas, correos, mensajes de texto, 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 trabajador pueda disfrutar adecuadamente de aquellos espacios de descanso.

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

\*Los trabajadores 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 empresa, 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. El empleador no podrá imponer cláusulas o acuerdos que vayan en contra del objeto de la presente política.

## **PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR INCUMPLIMIENTO DE POLITICA DE DESCONEXION LABORAL**

El incumplimiento al derecho de desconexión laboral podrá constituir para los trabajadores 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 oficio en las instalaciones de la empresa CALLE 22N # 7-81 OFICINA 2 1 ZONA INDUSTRIAL en sobre sellado, 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. Las quejas por incumplimiento a la desconexión laboral también se podrán presentar de manera anónima.

A partir de la recepción de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, realizara el proceso correspondiente de acuerdo a los hechos y a las versiones y pruebas que se presenten. Así mismo se realizará el seguimiento a las acciones tomadas, acuerdos alcanzados y la cesación de la conducta por parte del infractor de la política.

***Emisión, 13 de Mayo de 2025***

**BELSI CHIA**  
**GERENTE**