

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-05
		VERSIÓN: 04
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

De conformidad con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, la empresa **AL- EQUIPOS DE LA COSTA S.A.S**, en cumplimiento de esta, crea su Política de Desconexión Laboral, la cual está alineada al compromiso de la empresa, para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los trabajadores.

Entiéndase la desconexión laboral, como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, de hacerlo el empleado no está obligado a dar respuesta inmediata sino dentro de su horario de trabajo.

Ningún (empleado, colaborador, empleador, gerente, jefe inmediato, asociado entre otra denominación particular) podrá exigir respuesta al mensaje enviado fuera del horario laboral del destinatario.

Para tal fin, la política responderá a los siguientes compromisos:

PRIMERO: Establecer los mecanismos mediante los cuales se garantiza y ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

SEGUNDO: El empleador se abstendrá de realizar requerimientos directos al colaborador, 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.

TERCERO: 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.

CUARTO: SITUACIONES EXCEPCIONALES: 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.

QUINTO: PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS, PETICIONES O RECLAMOS FRENTE A LA DESCONEXION LABORAL.

- La empresa en virtud de lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución
- 652 de 2012 establece que el Comité de Convivencia Laboral será el encargado de verificar la inobservancia del derecho a la desconexión laboral.
- En caso de existir algún conflicto con alguno de los miembros del comité de convivencia, por estar dirigida la queja contra alguno de ellos, se definirá por los demás miembros la forma y personas que la atenderán.
- Las quejas deben ser radicadas ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de correo electrónico el cual garantizará el debido proceso. Una vez recibida y analizada la queja creará espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para una sana convivencia. Para aquellos casos en que se evidencia que son quejas infundadas, se dará cierre con notificación a las partes.
- Con base en lo anterior, el Comité de Convivencia laboral llevará a cabo la verificación de cumplimiento de los acuerdos, recomendaciones y/o compromisos establecidos entre las partes.
- Cuando el Comité de Convivencia evidencie que la conducta es reiterada o no se da cumplimiento a los acuerdos establecidos, remitirá el caso a la Gerencia, para adelantar las acciones disciplinarias que se consideren pertinentes.
- La gerencia adelantará el procedimiento disciplinario y adoptará las sanciones disciplinarias que correspondan, según las circunstancias de modo, tiempo y lugar que se evidencien una vez agotado el debido proceso.

SEXTO: MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LA DESCONEXIÓN

LABORAL: la empresa AL- EQUIPOS DE LA COSTA S.A.S garantizará a través de sus canales y formas de comunicación como boletines, escritos, reuniones, conexiones y eventos presenciales o virtuales, las siguientes medidas para la debida y necesaria desconexión laboral.

Firmada y actualizada en Cartagena por el representante el 17 de marzo del 2026.



MAGALIS PADILLA CUEVAS
Representante legal
17/03/2026