



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

CODIGO: ENC-PESV-F-22

VERSION: 2

FECHA: 10/01/2026

**ENCARGA LOGISTICA EMPRESARIAL SAS** se compromete a impulsar medidas para el disfrute efectivo y pleno del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar de los trabajadores. Por lo anterior reconoce el derecho a la desconexión laboral, promoviendo la organización del tiempo de trabajo en aras del respeto a la vida privada y familiar.

**Con el fin de garantizar la desconexión laboral, establece:**

- Las personas tendrán derecho a no atender dispositivos digitales y a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral.
- Las personas se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando su empleo fuera de la jornada establecida.
- La convocatoria a reuniones de trabajo, así como las actividades de capacitación se realizarán en la jornada laboral.
- Los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a los trabajadores directos, trabajadores en misión y contratistas fuera del horario de trabajo.
- Encarga Logística Empresarial sas garantizará el derecho a la desconexión laboral durante el periodo de vacaciones, licencias, incapacidad y permisos.
- Los trabajadores deberán programar respuestas automáticas en sus correos electrónicos durante los periodos de ausencia, indicando los datos de contacto de la persona que la empresa ha designado para su reemplazo, así como la duración de los periodos referidos.
- Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferiblemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la empresa.

El trabajador que sienta vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar la queja correspondiente al área de personal de la empresa a través de correspondencia escrita a título personal o anónimo.

Una vez sea recibida la queja, el encargado del área de personal realizará como medida preventiva una reinducción a las partes interesadas con el fin de promover la práctica de las garantías propuestas en la presente política.

a inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable. En caso tal, el Comité de Convivencia Laboral aplicará el procedimiento interno establecido en comité para la prevención del Acoso Laboral con el fin de establecer las acciones preventivas y correctivas pertinentes.

Las medidas que garantizan la desconexión laboral no serán de aplicación en casos o 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.

Esta política aplica para trabajadores directos, trabajadores en misión y contratistas, exceptuando los cargos de dirección, manejo y confianza.

**RUTH MILENA RODRIGUEZ RENGIFO**

Representante Legal

Enero 10 de 2026