

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

EXTRACTORA CENTRAL S.A., en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y consciente de la importancia de garantizar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradores, establece su compromiso con el derecho a la desconexión laboral bajo los siguientes lineamientos:

La organización reconoce y garantiza el derecho de todos sus trabajadores y servidores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta —sea tecnológica o no—, para asuntos relacionados con su actividad laboral en horarios fuera de la jornada ordinaria, jornada máxima legal o la pactada contractualmente, así como durante sus periodos de vacaciones, descansos, permisos y licencias.

Para dar cumplimiento a este propósito, la Empresa se compromete a:

- 🔥 **Respetar el tiempo de descanso:** Abstenerse de establecer comunicaciones con los empleados fuera de la jornada de trabajo establecida, prohibiendo el uso de telefonía, correos electrónicos, mensajería instantánea, reuniones virtuales o cualquier otro medio de comunicación antes del inicio o después de la finalización del horario laboral.
- 🔥 **Fomentar el uso responsable de la tecnología:** En caso de requerirse el envío de información fuera del horario laboral, se priorizará el uso de herramientas de programación de mensajes para que la recepción de los mismos se efectúe exclusivamente dentro de la jornada de trabajo.
- 🔥 **Gestionar las excepciones legales:** Reconocer que este derecho no aplicará al personal de dirección, confianza y manejo, ni a aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban mantener disponibilidad permanente, o en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito donde la continuidad del servicio sea crítica y no exista alternativa viable.

EXTRACTORA CENTRAL S.A. ha dispuesto que cualquier trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá acudir al Comité de Convivencia Laboral y Género. Para ello, podrá formalizar su queja mediante comunicación escrita dirigida a la empresa, a través los buzones de PQRSD, o personalmente en las oficinas de Talento Humano.

Toda reclamación por presunta violación a este derecho será tratada bajo el procedimiento interno establecido para la prevención y corrección del acoso laboral, garantizando un trámite justo, confidencial y orientado a la mejora del clima organizacional.