

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

### 1. OBJETO

La presente política en Autopista Río Magdalena S.A.S. (en adelante "ARM") busca garantizar el bienestar de los trabajadores, ambientes de trabajo sanos y la conciliación vida laboral y personal.

### 2. ALCANCE

La presente Política aplicará a todos los trabajadores directos que cuenten con contrato de trabajo con ARM.

### 3. CONTENIDO

ARM interesada en el cumplimiento de los requisitos legales y propendiendo por el cuidado de la salud, el ambiente laboral y el disfrute del tiempo extralaboral por los trabajadores, genera la presente Política bajo la cual establece las siguientes regulaciones:

Las comunicaciones, ordenes u otros requerimientos relacionados con el ámbito laboral preferiblemente serán realizados dentro del horario laboral y se procurará no emplear medios como llamadas, mensajes de texto, y/o chats de mensajería instantánea fuera de la jornada laboral.

Si el trabajador recibe comunicaciones, ordenes u otros requerimientos relacionados con el ámbito laboral, vía correo electrónico o plataformas de comunicaciones, fuera del horario laboral, tendrá derecho a consultarlos y/o responderlos solamente durante su jornada de trabajo.

Ningún trabajador deberá ser requerido fuera del horario laboral o en tiempos de descanso, vacaciones, licencias, permisos para realizar actividades relacionadas con la actividad laboral, salvo situaciones expresamente determinadas en la legislación laboral como excepción a esta regla.

Como acciones para garantizar el cumplimiento de la presente Política, se establece:

Divulgación de Política de desconexión laboral con líderes de equipos.

Uso de medios tecnológicos como llamadas, mensajes de texto, y/o chats de mensajería instantánea dentro del horario laboral, a excepción de emergencias que afecten la vida o seguridad de los trabajadores o terceros o pongan en riesgo la operación.

Las áreas operativas tendrán un cronograma de trabajo previamente establecido, y solo serán requeridos en turno adicional en eventos de emergencias que afecten la vida o seguridad de los trabajadores o terceros, o la continuidad operativa.

Respetar la presente Política de desconexión laboral, tanto por los trabajadores que ejecutan sus labores de forma presencial como aquellos que lo hacen de forma híbrida o en cualquier modalidad de trabajo y especialmente los líderes, quienes serán un referente para sus equipos.

Las actividades culturales, de recreación y esparcimiento programadas por la compañía fuera de la jornada laboral no serán consideradas una vulneración del derecho a la Desconexión Laboral, toda vez que no se trata de requerimientos relacionados con la labor, por el contrario, se trata de acciones que buscan el bienestar de nuestros colaboradores.

#### **4. INTERRUPCIÓN DE LA DESCONEXIÓN**

En caso extremo en el que concurren circunstancias de fuerza mayor o que supongan grave, inminente o evidente perjuicio para la compañía, se considere una urgencia temporal y se trate de una tarea impostergable, se podrá interrumpir el periodo de desconexión laboral. Lo anterior de conformidad con la norma vigente y según la presente Política. Todos los colaboradores deberán acudir a su buen juicio y sentido común [1] para evaluar cada situación y determinar aquellas tareas que requieran respuesta inmediata; así mismo se deben impartir comunicaciones claras y suficientes por los diferentes medios a los trabajadores con el fin de asegurar el conocimiento de la instrucción, así como el tiempo y fecha para atender dicho requerimiento.

#### **5. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR SITUACIONES QUE IMPIDAN LA APLICACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA**

En las situaciones donde se pudiera evidenciar el incumplimiento de esta política, el proceso de actuación para alertar de dicha situación será por medio del conducto regular jerárquico de cada dirección; sin perjuicio de lo anterior todos los colaboradores podrán acudir al comité de convivencia laboral o al canal de I Care con fin de exponer cualquier incumplimiento a la presente política.

Adicionalmente, ARM adopta la Norma de Aleatica RHS-NORM-23 Norma de Modalidades de Trabajo en su versión vigente y/o sus actualizaciones respectivas.

---

[1] Para eso se deberá tener en cuenta los cargos/roles que tiene cada trabajador (Ejemplo: cargos de dirección confianza y manejo)