	DIRECTRIZ GERENCIAL	Código: DG-GER-PLA-008
	POLÍTICA DE RESPETO A LA DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 25/06/2026
		Página: 1 de 2

La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., comprometida con el bienestar integral de sus trabajadores dirigirá esfuerzos para promover, fomentar y garantizar el derecho a la desconexión laboral, promoviendo un clima laboral de bienestar, equilibrando el tiempo de trabajo y el tiempo libre, favoreciendo la vida personal y familiar sin interrupciones innecesarias.

*Objetivo de la Ley 2191 de 2022.* Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

#### Definición.

*La ley 2191 de 2022* define 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.

Los trabajadores con contratos de dirección, confianza tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.


Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral. No obstante, el requerimiento de trabajo fuera de la jornada debe estar sujeto a criterios de necesidad y proporcionalidad, sin afectar el derecho fundamental al descanso. *(C-331 de 2023)*. Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

#### Alcance.

La Política de Desconexión Laboral se encuentra dirigida en principio a los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., salvo aquellos trabajadores que en virtud de la excepción legal establecida en el artículo 6º de la Ley 2191 de 2022 y en la legislación laboral vigente, se encuentran exentos de dicha regulación, tales como:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

2

	DIRECTRIZ GERENCIAL	Código: DG-GER-PLA-008
	POLÍTICA DE RESPETO A LA DESCONEXIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 25/06/2026
		Página: 2 de 2


- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la organización, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Por lo anterior, se establecen los siguientes lineamientos:




- Cualquier trabajador puede ser contactado en 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.
- Todos los trabajadores, sin distinción, deben disfrutar efectivamente y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.
- La Gerencia, Jefes de Área, Coordinadores, Líderes de Procesos, o cualquier otro trabajador con personal a cargo, se debe abstener de dar órdenes o requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- La desconexión laboral comprende las llamadas telefónicas, los correos electrónicos, los mensajes de texto (SMS), la mensajería instantánea a través de aplicaciones móviles, las visitas al domicilio del trabajador, los recados y cualquier otro medio o forma de comunicación relacionada con asuntos laborales.
- La organización implementará un plan continuo de sensibilización, capacitación y concientización dirigido a todos los trabajadores, sobre el derecho a la desconexión laboral. Esta estrategia busca fomentar el respeto por los tiempos de descanso, promoviendo el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) fuera de la jornada legal o contractualmente establecida.

Esta política hace parte de las políticas de gestión de la empresa, será revisada anualmente y comunicada a todos los trabajadores.

La presente política entrará en vigencia a partir de su firma y publicación.

  
 SERGIO ANDRÉS DÍAZ ARDILA  
 GERENTE GENERAL ESANT S.A. E.S.P. *P*

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	
01	<u>25/06/2026</u>	<u>Emisión de la primera versión del documento bajo la ley 2191 de 2022.</u>	
ELABORÓ		REVISÓ	APROBO
 <u>Nombre: Alejandra Moguillon Pardo</u> <u>Cargo o rol: Prof. de Recurso Humano</u>		<u>Nombre: Angélica del Pilar Sánchez A.</u> <u>Cargo o rol: Dir. Adm. y Financiera</u>  <u>Nombre: Carol Viviana Murillo Lizarazo</u> <u>Cargo o rol: Directora Jurídica</u>	 <u>Nombre: Sergio Andrés Vázquez Ardila</u> <u>Cargo o rol: Gerente General</u>