

	POLITICAS				
	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL				
Código: PDO 003	Versión: 04	Revisó: SB	Aprobó: RS	Fecha: 16/01/2026	

POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL

Medellín, Antioquia

16 de enero del 2026

GRUPO COOTRASANA Nit: 890.906.033-1 en adelante **EL EMPLEADOR**, en cumplimiento del artículo 5 de la **LEY 2191 DE 2022**, crea la siguiente **política interna de DESCONEXION LABORAL**, la cual tiene como finalidad regular la forma como se garantizará y ejercerá el derecho, bajo los siguientes parámetros:

Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

FORMA DE GARANTIZAR y EJERCER EL DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL

- ✓ Entiéndase la **DESCONEXION LABORAL**, como el derecho que tienen todos los trabajadores, aplicable en todas sus modalidades contractuales, 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.
- ✓ La finalidad de la desconexión laboral es 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.
- ✓ El derecho a la desconexión, inicia una vez finalizada la jornada laboral, y el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- ✓ Es ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que se establecen en la Ley.
- ✓ Los lineamientos frente al uso de la tecnología de la información y las comunicaciones, serán los contenidos en los siguientes parámetros:

NOTIFICACIONES DE CARÁCTER INFORMATIVO: Estas podrán realizarse por correo electrónico o por chat de WhatsApp, fuera del horario laboral, cuando sean de simple carácter informativo, o de interés general o particular para los empleados (por ejemplo: envío de nómina electrónica, notificaciones de pagos al empleado, publicaciones de las redes sociales de la Compañía, etc.); sin que en ningún caso las mismas se entiendan como órdenes de servicio o generen obligación alguna de responder fuera del horario laboral.

CORREO ELECTRÓNICO POR NECESIDADES PUNTUALES DEL SERVICIO: Cuando excepcionalmente por necesidades del servicio y por la naturaleza de la actividad, se requiera el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral, los mismos podrán ser enviados en cualquier horario, sin que impliquen en manera alguna respuesta ni lectura inmediata por parte de quien lo recibe. La respuesta a estos correos se realizará en la siguiente jornada laboral. En todo caso en situaciones excepcionales que requieran la atención inmediata, se indicará esta condición excepcional en la petición que se realice para evitar un perjuicio irremediable.

	POLITICAS			
	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL			
Código: PDO 003	Versión: 04	Revisó: SB	Aprobó: RS	Fecha: 16/01/2026

CORREOS, LLAMADAS Y MENSAJES FUERA DEL HORARIO HABITUAL: En los casos de trabajadores que para el desarrollo de sus funciones empleen herramientas de comunicación e información tales como teléfonos, tabletas, computadores, se entiende que la naturaleza del empleador da lugar a que sus trabajadores reciban y puedan recibir contactos, mensajes, conexiones en horarios diferenciales; por lo cual, como parte de la política de desconexión el empleador espera que estos mensajes sean atendidos y respondidos dentro del horario habitual de trabajo de cada Trabajador, para garantizar el efectivo descanso después de su jornada de trabajo.

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y DESCANSOS: El empleador concederá vacaciones, permisos, licencias y descansos conforme la ley y solo podrá interrumpirlas en caso de necesidad urgente del servicio, para lo cual notificará a través del área de Recursos Humanos estos casos excepcionales.

TRABAJO SUPLEMENTARIO, NOCTURNO Y DOMINICAL: Las políticas y lineamientos relacionados con la necesidad de servicios de trabajo suplementario autorizado por el empleador, trabajo nocturno dominical y festivo seguirán aplicándose conforme los lineamientos previstos en la legislación laboral colombiana, siendo parte de las obligaciones del Trabajador atender estas actividades cuando sean requeridas.

MECANISMOS PARA PRESENTAR QUEJAS POR VIOLACIÓN AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL, Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN INTERNO.

1. Una vez se presente una situación de posible violación a la política y a la ley de desconexión laboral, el empleado podrá instaurar la queja respectiva preferiblemente por escrito, ante el empleador directamente, a través del área de Coordinación de Gestión Humana en el correo: coordbienestar@cootrasana.com.co y/o al comité de convivencia laboral detallando los hechos, así como también anexando la prueba sumaria de los mismos; para lo cual el empleador procederá, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a estudiar la queja respectiva y definirá dentro de tal término, si la misma es procedente o no, decisión que será comunicada a quien hubiere interpuesto la queja respectiva.
 2. La queja por el presunto incumplimiento al derecho a la desconexión laboral, tendrá también validez si su presentación se hace de manera anónima, según lo señala la ley.
 3. Dentro del procedimiento interno para verificar la ocurrencia de la presunta conducta violatoria del derecho a la desconexión, se garantiza el derecho al debido proceso y derecho de defensa del implicado, para ello se le dará la oportunidad de presentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al requerimiento del empleador una versión libre y las pruebas que quiera presentar. En el requerimiento al empleado contra el cual se interpuso la queja, se le dará traslado de la queja y sus anexos en caso de haberlos.
 4. Una vez surtidas estas etapas el empleador contará con un término de cinco (5) días hábiles para tomar decisiones y en caso de requerirse la práctica de pruebas para efectos de establecer la veracidad y ocurrencia de la presunta violación, el término podrá ampliarse hasta por un periodo igual de cinco (5) días hábiles más o un término prudente en casos excepcionales.
 5. En todo caso, el empleador como primera medida buscará acuerdos entre los implicados y los mecanismos para su no repetición y podrá acudir a actas de compromiso como medida para evitar avance en las conductas a las que dan lugar.
 6. Lo anterior, como un mecanismo de solución, verificación de cumplimiento de los acuerdos y cesación de la conducta.
 7. La decisión que tome el empleador, podrá cuestionarse ante los jueces laborales, por medio de los procedimientos judiciales respectivos.
- La inobservancia del derecho a la desconexión laboral, igualmente, podrá constituir una conducta de

	POLITICAS			
	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL			
Código: PDO 003	Versión: 04	Revisó: SB	Aprobó: RS	Fecha: 16/01/2026

acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, para lo cual el trabajador podrá instaurar las denuncias respectivas ante el comité de convivencia laboral.

En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

En caso de que el empleador determine que la violación al derecho a la desconexión laboral, hubiere ocurrido de manera repetida y con culpa grave de un superior, jefe o contra quien se interpone la queja, se abrirá el correspondiente proceso disciplinario a tal funcionario, con la finalidad de que la conducta no vuelva a ocurrir y se tomarán las medidas que correspondan.

El incumplimiento grave y demostrado por parte de algún funcionario de lo dispuesto en la ley de desconexión laboral, será considerado falta grave y por lo tanto justa causa de terminación del contrato de trabajo.

También el empleado que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la presente ley.

EXCEPCIONES A LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL:

No estarán sujetos a esta política por disposición de la ley:

- ✓ Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- ✓ Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente.
- ✓ Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con el empleador, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación del empleador, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Esta política, hace parte integral de los contratos de trabajo y Reglamento Interno de Trabajo y regirá los contratos de trabajo durante su ejecución, sin perjuicio de lo que dispongan leyes o decretos posteriores, las cuales se entenderán como incluidas, complementarias o modificatorias de lo aquí dispuesto.


GUSTAVO ALVEIRO JARAMILLO FRANCO
 Gerente

Fecha: 16/01/2026

Versión: 04