


| | | |
|---|--|------------------|
|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CODIGO: GT-0A-11 |
| | | FECHA: 4/05/2026 |
| | POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL | VERSIÓN: 01 |
| | | PÁGINA: 1 DE 5 |

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Definición de desconexión laboral. Es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, 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.

LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BARRANQUILLA Y LA REGION CARIBE – EDUBAR S.A., identificada con NIT 800.091.140-4, con el ánimo de promover el bienestar y la salud de todos los trabajadores al interior de la empresa y en concordancia con la normatividad nacional vigente, en especial la Ley 2191 de 2022, establece las diferentes disposiciones para regular y promover la Desconexión Laboral de todos sus trabajadores en todos sus centros de trabajo, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, fomentando el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.


Adicionalmente EDUBAR S.A., adopta y publica la siguiente política y acuerdos que fomentan la desconexión laboral, en coherencia con nuestra estrategia, propósitos y objetivos de la empresa.

- Promoción de entornos de trabajo saludables
- Bienestar integral de todos los colaboradores y sus familias


Alcance. Aplica a todas las áreas que integran a EUBAR S.A., y se hace extensiva a todos los cargos y niveles de la empresa, independientemente de su tipo de contrato.

EDUBAR S.A, consciente de sus obligaciones para con su población trabajadora ha definido los lineamientos que permiten garantizar y ejercer el derecho a la desconexión laboral, como elemento que promueve el bienestar físico, social y mental de los trabajadores, incluyendo los lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, por tanto, se compromete a impulsar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los siguientes aspectos:

1. El trabajador debe procurar por su autocuidado físico, social y mental, tanto en los tiempos laborales, como extralaborales.
2. Es obligación de la comunidad laboral de EDUBAR S.A., respetar los horarios laborales y los días de descanso de los colaboradores que la conforman y/o que están a su cargo. De igual forma, el no solicitar al colaborador conexión o realización de actividades laborales durante este tiempo extralaboral, a menos que se trate de un caso fortuito, de fuerza mayor o de urgencia.
3. Los trabajadores se comprometen con el cumplimiento de sus actividades y funciones laborales establecidas durante su horario laboral.

| | | |
|--|--|------------------|
|  <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BARRANQUILLA S.A.</p> | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CODIGO: GT-0A-11 |
| | | FECHA: 4/05/2026 |
| | POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL | VERSIÓN: 01 |
| | | PÁGINA: 2 DE 5 |

4. Es responsabilidad de cada trabajador respetar y hacer respetar sus horarios laborales y sus días de descanso.
5. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus espacios de descanso, licencias, permisos y vacaciones, esto, con el ánimo de promover la unión familiar y el desarrollo personal, así como para recuperar en dicho tiempo, las capacidades físicas y mentales necesarias para el correcto desempeño de las labores encomendadas en los tiempos laborales.
6. Los trabajadores y jefes no deberán realizar solicitudes por correo electrónico, mensajes de texto o voz, ni mediante llamado telefónico, fuera de su horario laboral, incluyendo fines de semana, festivos y vacaciones salvo en situaciones de un caso fortuito, de fuerza mayor o de urgencia.
7. Se debe respetar el horario de trabajo establecido corporativamente, con el fin de evitar que en los días de descanso, licencia y permisos se realicen solicitudes de tareas, salvo novedades que requieran el apoyo del trabajador de manera urgente o por fuerza mayor.
8. El trabajador no se encuentra en la obligación de contestar llamadas, mensajes o correos, una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el período de permiso, licencia y/o vacaciones a menos que se trate de un caso fortuito, de fuerza mayor o de urgencia.
9. Para agendar reuniones o actividades es importante llegar a un acuerdo con las partes interesadas, con el fin de evitar el agendamiento de reuniones en espacios fuera del horario laboral.
10. Ejercer y respetar el derecho a la desconexión laboral no implica en los trabajadores el desarrollo de medidas disciplinarias, ni impacta en evaluaciones de competencias y desempeño, a menos que dicha conducta derive a un grave perjuicio para la empresa y/o para sus compañeros.
11. Ningún trabajador podrá exigir respuesta al mensaje electrónico enviado fuera del horario laboral del destinatario, salvo en casos de suma emergencia
12. Los trabajadores se comprometen a hacer uso adecuado de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, procurando no utilizarlas por fuera del horario laboral establecido, realizando solicitudes a terceros o para sí mismos.
13. Esta Política de desconexión laboral aplica tanto para los trabajadores que ejercen funciones laborales de manera presencial como para aquellos que desarrollan sus actividades en las modalidades de Teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.
14. Se encuentra exentos del cumplimiento de la Política de desconexión Laboral:
 - Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
 - Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
 - 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


| | | |
|---|--|------------------|
|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CODIGO: GT-0A-11 |
| | | FECHA: 4/05/2026 |
| | POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL | VERSIÓN: 01 |
| | | PÁGINA: 3 DE 5 |

operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable

Garantías a la desconexión laboral. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen. La 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 los casos en los cuales se vea vulnerado el derecho a desconexión laboral y en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, la empresa EDUBAR S.A., establece el siguiente procedimiento interno, cumpliendo con los principios de confidencialidad y efectividad establecidos en la legislación colombiana, para evitar el incumplimiento de la presente política así:

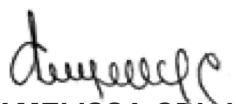
- Todos los trabajadores de la empresa tienen derecho y están facultados a interponer una queja por presunta vulneración del Derecho a la Desconexión Laboral, a nombre propio o de manera anónima.
- La queja por presunta vulneración del derecho a la desconexión Laboral debe ser presentada ante el área de Talento Humano de manera formal y por escrito, al correo auravictoria.lopez@edubar.com.co o por cualquiera de los canales de comunicación oficiales de la empresa, en la cual se narren de manera clara los hechos, tiempo, modo y lugar, junto con los debidos soportes de la situación.
- Una vez recibida la novedad, el encargado del área de Talento Humano, tendrá cinco (5) días hábiles para validar la información pertinente de acuerdo con el procedimiento de comprobación de faltas, establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, garantizando el debido proceso.
- De ser necesario se aplicará el Procedimiento Interno de Solución como mecanismo de prevención, solución de conflictos y verificación de los compromisos allegados, con el fin de efectuar el cese de las conductas asociadas al incumplimiento de esta política.
- EDUBAR S.A. validará periódicamente estas medidas, ampliará y modificará las acciones que favorezcan el bien común, y el objeto de la desconexión laboral que se establece en esta política.
- **Revisión de la política.** EDUBAR S.A. podrá revisar de forma periódica esta política, con el fin de introducir actualizaciones o modificaciones que se consideren necesarias para su cumplimiento. Esto incluye observaciones o recomendaciones de las siguientes áreas: Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Área Jurídica, y área de Talento Humano.

| | | |
|---|--|------------------|
|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CODIGO: GT-0A-11 |
| | | FECHA: 4/05/2026 |
| | POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL | VERSIÓN: 01 |
| | | PÁGINA: 4 DE 5 |


- Divulgación de la política.** Esta política estará disponible y permanentemente actualizada en la intranet de EDUBAR S.A. Cada cambio se comunicará a través de correo corporativo que cada líder de proceso y supervisor divulgarán a través de sus grupos.
- Inspección y Vigilancia.** El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, una vez realizado el procedimiento interno establecido por EDUBAR S.A., según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos.

Todos los lineamientos anteriormente mencionados se deben atender y cumplir con el fin único de preservar el bienestar físico, social y mental de todos los trabajadores de EDUBAR S.A.

Esta política es aplicable a todos los integrantes de EDUBAR S.A.



ANGELLY MELISSA CRIALES ANIBAL
Gerente General

| | | |
|---|--|------------------|
|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CODIGO: GT-0A-11 |
| | | FECHA: 4/05/2026 |
| | POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL | VERSIÓN: 01 |
| | | PÁGINA: 5 DE 5 |