

DECISIÓN ADMINISTRATIVA Nro. 039

**“POR LA CUAL SE DEFINE LA POLÍTICA
DE DESCONEXIÓN LABORAL DE GENSA S.A ESP”**

El Representante legal de GESTIÓN ENERGÉTICA S.A ESP, en uso de las atribuciones contenidas en el numeral 29 del artículo 52 de los Estatutos de la Sociedad, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 2191 de 2022, “Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión laboral”, en su artículo 1 indica:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. 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.

Que conforme a la referida Ley, se entiende por desconexión laboral:

ARTÍCULO 3o. DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL. Entiéndase como 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.

Que en igual sentido, se decreta en dicha norma la regulación de la desconexión laboral por medio de la implementación y puesta en marcha de una política interna que garantice a favor de los trabajadores el goce efectivo del tiempo libre, descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, política que contendrá lo siguiente:

ARTÍCULO 5o. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.





Que la citada norma trae consigo una serie de excepciones en cuanto a los trabajadores que por el desempeño de sus responsabilidades no estarán sujetos a la referida Ley, como sigue:

ARTÍCULO 6°. EXCEPCIONES. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos 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, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- 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 empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Que los estatutos de GENSA S.A ESP, en el numeral 29, artículo 52, determinan como función del presidente de la Sociedad: "*Expedir la reglamentación interna de la sociedad, conformar los Comités que considere pertinentes*".

DECIDE

ARTÍCULO PRIMERO. Garantizar el derecho a la desconexión laboral de todas las personas con las cuales GENSA S.A. E.S.P tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, con las excepciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 y las demás normas que la modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los trabajadores de GENSA S.A ESP se encuentran en todo su derecho a retirarse de su lugar de trabajo en el momento que termine su jornada laboral, a no recibir ni contestar mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, llamadas, correos electrónicos institucionales o realizar cualquier actividad relacionada con sus funciones labores por fuera del horario laboral o durante los períodos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones.

ARTÍCULO TERCERO. Ningún trabajador de GENSA S.A ESP podrá exigir la permanencia en el lugar de trabajo de otro trabajador de la empresa cuando haya terminado la jornada laboral establecida, ni realizar llamadas, enviar mensajes y correos electrónicos, así como tampoco durante los períodos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones.

PARÁGRAFO: Aquellos trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo y los que por la naturaleza de la actividad o responsabilidad que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, enviarán sus correos electrónicos, cuando se encuentren por fuera la de la jornada laboral mediante PROGRAMACIÓN DE ENVÍO, como se especifica a continuación:

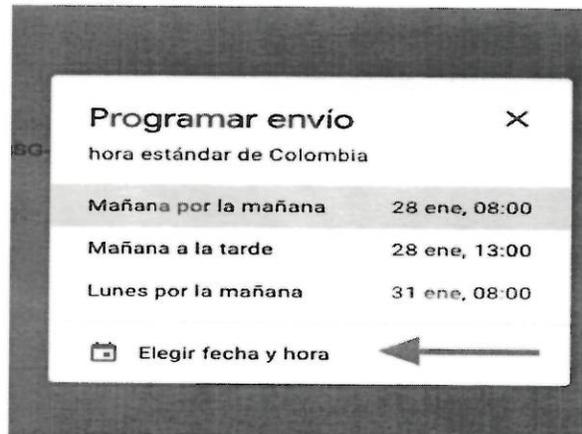
cl...



1. Se deberá hacer Clic en la flecha al lado del botón “ENVIAR”, donde se desplegará un menú y posteriormente se seleccionará la opción “PROGRAMAR ENVÍO”



2. Deberá seleccionar el día hábil siguiente y la hora en la que el trabajador se encuentre en su jornada laboral y finalmente le dará “ENVIAR”.



ARTÍCULO CUARTO. Teniendo en cuenta que el parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2191 de 2022 establece que la inobservancia del derecho a la desconexión laboral constituye causal de acoso laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2006, cualquier trabajador de GENSA S.A ESP que considere vulnerado su derecho dispondrá del procedimiento para interponer las quejas de acoso laboral que se encuentra debidamente definido dentro del documento D-050 (Instructivo Comité de Convivencia Laboral) o el que lo modifique o sustituya, el cual a su vez detalla el debido proceso para el trámite de las quejas, así como los mecanismos de solución del conflicto.

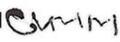
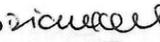


ARTÍCULO QUINTO. Instar al Comité de Convivencia Laboral de GENSA S.A ESP para que, en virtud de sus competencias, divulgue de manera asertiva y formativa el cumplimiento de esta decisión administrativa y promueva su cumplimiento.

ARTÍCULO SEXTO. La presente Decisión Administrativa rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Manizales, 05 SEP 2022


TONY JOZAME AMAR
Presidente
GENSA S.A ESP

Proyectó: Claudia Viviana Morales- Profesional Secretaría General 
Revisó: Diana María Ozuna Giraldo – Líder Talento Humano 
Juan Guillermo Correa García – Secretario General 