



POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

CÓDIGO: A-GTH-POL-003

Versión: 1.0

Fecha de aprobación: 09/04/2025

San José del Guaviare

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-003
		Fecha de aprobación:	09/04/2025
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	2 de 8

1. INTRODUCCIÓN

La presente política muestra el equilibrio en la relación descanso y trabajo, en beneficio del desarrollo profesional de las personas y bajo criterios saludables y eficaces; todo ello desde una perspectiva integral de la salud, en sus tres ámbitos (social, físico y mental), mundialmente conocida y promovida por la OMS. Con motivo de los últimos cambios legislativos, como es la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral; es deber de ENERGUAVIARE S.A E.S.P. implementar esta política.

La desconexión laboral es un derecho y, en consecuencia, es de obligatorio cumplimiento. De igual forma reconoce en todo caso, el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor como está establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022

2. OBJETIVO

Establecer directrices claras para garantizar el derecho de los trabajadores de **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.** a desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

3. ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores de ENERGUAVIARE S.A E.S.P., independientemente de su posición o nivel jerárquico.

4. DEFINICIONES

- **DESCONEXIÓN LABORAL:** Se refiere al derecho de los trabajadores a no responder correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes de texto u otras formas de comunicación relacionadas con el trabajo fuera de su horario laboral establecido.
- **GRUPOS DE INTERÉS:** Persona u organización que puede afectar, verse afectado o percibirse como afectada por una decisión o actividad, también hace referencia a las partes interesadas.
- **JORNADA LABORAL:** Es el número de horas que el trabajador labora efectivamente en una jornada o día o el cómputo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado. la jornada está pactada con cada trabajador en su contrato de trabajo, para ejecutarla se establece la programación acorde con la naturaleza de su cargo y servicio

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-003
		Fecha de aprobación:	09/04/2025
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	3 de 8

- **MEDIDAS CORRECTIVAS:** Son acciones impuestas a quienes incurren en un comportamiento contrario a la convivencia, buscan disuadir, prevenir, superar, resarcir, procurar, educar, proteger o restablecer la convivencia bajo los parámetros establecidos y declarados.
- **MEDIDAS PREVENTIVAS:** Son todas aquellas que sirven para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. •
- **MEDIOS DE CONEXIÓN PARA EL CONTRATO LABORAL:** Constituyen una forma de contacto las llamadas a teléfonos personales o corporativos, mensajes de texto o envío de imágenes a teléfonos personales o corporativos, mensajes por WhatsApp, telegram, correos electrónicos a correo corporativo o correo personal, comunicaciones entregadas personalmente o por correo físico, inclusión en grupos o conversaciones por plataformas corporativas como Microsoft Teams, entre otras.
- **ÓRDENES Y REQUERIMIENTOS:** Son solicitudes del representante, jefes inmediatos o líderes para el cumplimiento de órdenes relacionadas con las funciones de trabajadores a cargo, contempladas en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, manual de funciones, guías y políticas de la Empresa
- **PERIODOS DE DESCANSO:** Entiéndase tiempos de no trabajo y desconexión laboral, estos periodos son: las incapacidades, vacaciones, día de familia, licencias de maternidad o paternidad, licencias de luto, licencias remuneradas y no remuneradas debidamente autorizadas, permisos debidamente autorizados, días de descanso compensatorio, descanso en días obligatorios siempre que el trabajador no haya sido programado para laborar, descanso antes de iniciar la jornada laboral y después de terminarla.
- **POLÍTICA:** Plan general de acción que guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación
- **PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL.** La promoción de la salud mental es una estrategia intersectorial y un conjunto de procesos orientados hacia la transformación de los determinantes de la Salud Mental que afectan la calidad de vida, en procura de la satisfacción de las necesidades y los medios para mantener la salud, mejorarla y ejercer control de esta en los niveles individual y colectivo teniendo en cuenta el marco cultural colombiano
- **QUEJA DE ACOSO:** Es una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, un jefe o compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, temor y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia de este
- **SALUD MENTAL:** La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana,

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-003
		Fecha de aprobación:	09/04/2025
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	4 de 8

para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad

5. POLITICA

ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., consciente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la Empresa, expresa que todos los trabajadores tienen derecho a la Desconexión Laboral, brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones como un espacio que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. NIT: 822004680-9 adopta la política de desconexión laboral y se compromete con:

1. Respetar Horarios Laborales
2. Promover el Equilibrio Vida-Trabajo
3. Cumplir con Directrices y Normas que regulan la desconexión laboral
4. Decepcionar las notificaciones sobre Incumplimientos y realizar seguimiento.
5. Fomentar la participar en Capacitación en lo que tiene que ver con desconexión laboral para todo el personal que labora en la Empresa.

7. RESPONSABILIDADES

Responsabilidades de los Trabajadores:

1. **Cumplimiento de Horarios:** Respetar el horario laboral establecido y evitar realizar tareas laborales fuera de este horario.
2. **Informar Necesidades:** Comunicar al jefe inmediato sobre cualquier necesidad específica de desconexión que pueda surgir debido a situaciones personales.
3. **Respetar la Política:** Acatar las directrices establecidas en la política de desconexión laboral.
4. **Notificación de Incidentes:** Informar a los responsables designados sobre cualquier incumplimiento de la política por parte de jefes, coordinadores o líderes de procesos
5. **Participación en Capacitación:** Asistir a los programas de capacitación relacionados con la desconexión y el bienestar laboral.

Responsabilidades de los Empleadores:

1. **Implementación de la Política:** Desarrollar y comunicar claramente la política de desconexión laboral a todos los trabajadores.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-003
		Fecha de aprobación:	09/04/2025
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	5 de 8

2. **Respetar el Derecho a Desconectarse:** Evitar contactar a los trabajadores fuera del horario laboral, excepto en situaciones de emergencia debidamente justificadas.
3. **Capacitación:** Proporcionar programas de capacitación para trabajadores, Gerente, Subgerentes, coordinadores y líderes de procesos sobre la importancia de la desconexión laboral y cómo implementarla.
4. **Gestión de Emergencias:** Definir y comunicar claramente qué situaciones se consideran emergencias que requieren disponibilidad fuera del horario laboral.
5. **Medidas Correctivas:** Tomar medidas correctivas en caso de incumplimiento de la política por parte de cualquier miembro de ENERGUAVIARE S.A E.S.P.

8. DESARROLLO DE LA POLITICA

La Empresa **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.**, propendiendo por una correcta conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así mismo con el fin de proteger el derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, adoptará las siguientes medidas en aras de implementar en la empresa el derecho a la desconexión laboral de todas las personas trabajadoras, estableciendo los siguientes lineamientos:

Directrices

1. Se establece que se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos, incapacidades, licencias y vacaciones y demás situaciones administrativas de los trabajadores.
 - **Excepciones:**
 - **Trabajadores que pertenecen a la categoría de dirección, confianza o Manejo,** a aquellos líderes que tengan a cargo personal
 - Trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deben responder al llamado que realice la Empresa, cuando se presentan situaciones imprevistas, intempestivas, extraordinarias, de urgencia o emergencia, situaciones especiales que exigen conexión laboral por la naturaleza jurídica es decir de prestación de servicio de energía eléctrica
2. Evitar las convocatorias de educación, entrenamiento y formación, reuniones, videoconferencias, etc., fuera de la jornada laboral ordinaria diaria, salvo excepciones de requerimiento.
3. Convocar las reuniones, jornadas de formación etc., con la antelación suficiente y estimando una duración para que las personas trabajadoras puedan planificar su jornada.
4. Los trabajadores no podrán ser recriminados, ni sancionados por no haber estado conectados y pendientes de las obligaciones, durante los días de vacaciones,

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-003
		Fecha de aprobación:	09/04/2025
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	6 de 8

permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley.

5. 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.
6. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.
7. Se evitará, el envío de comunicaciones de trabajo finalizada la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido por la empresa, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
8. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferiblemente la configuración del envío programado que coincida en el horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la Empresa
9. Los trabajadores deberán hacer un uso responsable y racional de las herramientas tecnológicas (celular, computador etc.) puestas a su disposición, evitando su utilización fuera del horario laboral.
10. Los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente laboral, alineándose con Política de Seguridad de la Información de la Empresa
11. Facilitar condiciones que permitan a los trabajadores y contratistas de prestación de servicios, no tener contacto por ningún medio o herramienta, por fuera de la jornada (ordinaria o máxima legal).
12. Abstenerse de formular órdenes u requerimientos a los trabajadores y contratista de prestación de servicios, por fuera de la jornada laboral
13. Los jefes, coordinadores o líderes de procesos deben respetar el derecho de los trabajadores a desconectarse y no deben esperar respuestas fuera del horario laboral
14. ENERGUAVIARE SA ESP establece que los mecanismos de escucha ante vulneración del derecho a la desconexión laboral, presentando queja a nombre propio o de manera anónima, ante el Comité de Convivencia Laboral donde se recepcionarán las quejas frente a desconexión Laboral, así:

- Ventanilla única ubicada en la carrera Calle 8 N° 23-55 Barrio el Centro Sede Principal
- Correo electrónico Comité de convivencia laboral: convivencialaboral2023@gmail.com

15. **Horario Laboral:** Los trabajadores deben cumplir con su horario laboral establecido, así:

LUNES A VIERNES - PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- 7:00 AM a 12:00 M
- 12:00 medio día – descanso

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-003
		Fecha de aprobación:	09/04/2025
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	7 de 8

- 2:00 pm a 6:00 pm

LUNES A VIERNES, PERSONAL OPERATIVO.

- 7:00 AM a (12:00 M)
- 12:00 medio día – descanso
- 2:00 pm a 5:00 pm

SÁBADOS, PERSONAL OPERATIVO.

- 7:00 am a 12:00 M

Excepciones: En situaciones de emergencia, los trabajadores pueden ser contactados fuera del horario laboral. Estas situaciones deben ser claramente definidas y comunicadas a todos los trabajadores.

- 16. Medidas Disciplinarias:** Cualquier incumplimiento de esta política por parte de los supervisores o trabajadores será tratado de acuerdo con las políticas disciplinarias de la Empresa.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

El seguimiento de esta política se realizará a través de las Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-003
		Fecha de aprobación:	09/04/2025
	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	8 de 8

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
1.0	09/04/2025	Creación del documento	Acta N°5 del Comité de Gestión y Control CGC del 2025.

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
		ORIGINAL FIRMADO	
NOMBRE	GLORIA PATRICIA ARROYAVE ROLDAN	MARLON YOHAN LÓPEZ SANCHEZ	ING. CRISTIAN ANDREY PINTO LOZANO
		EIDI YULIANA PEÑA LEÓN	
CARGO	Profesional 02 Talento Humano	Director de Planeación	Gerente
		Profesional 01 Gestión de Calidad	