



DIRECTRIZ PARA LA DESCONEXIÓN LABORAL

Código:
1_D33_v0.1

Página:
1 de 4

CONTROL DE DOCUMENTO

Nombre de Documento	Código del Documento	Versión
Directriz para la Desconexión Laboral	1_D33	0.1
Ubicación del documento: gestion\1_Gestion_Estrategica\2_Politicas\Directriz_Desconexion_Laboral		

CONTROL DE EMISIÓN

	Responsable	Revisó	Autorizó
Cargo	Gerente General	Comité de Gerencia	Comité de Gerencia
Nombre	Carlos A. Parra Sierra	Catalina Sepúlveda, Carlos Parra	Carlos Parra, Catalina Sepúlveda
Fecha	10/03/2022	15/03/2022	16/03/2022

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción
0	16/03/2022	Primera versión del documento
0.1	26/02/2024	El compromiso se ajusta de acuerdo con los cambios en la política de gestión corporativa.

CONTROL DE COPIAS IMPRESAS o DIGITALES

Versión	Copia No.	Responsable	Fecha	Descripción
0	1	Comité de Gerencia	16/03/2022	Obsoletos
0.1	1	Comité de Gerencia	26/02/2024	Emitido para aplicación corporativa

	DIRECTRIZ PARA LA DESCONEXIÓN LABORAL	Código: 1_D33_v0.1
		Página: 2 de 4

GESSIG garantizará la aplicación y cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia relacionada con la desconexión laboral para los trabajadores, enmarcada en el Compromiso 8 de la Política de Gestión Corporativa: “Brindar y desarrollar bienestar laboral”.

Con base en lo anterior, en el presente documento se establecen los lineamientos que permiten garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo estipulado en la normatividad vigente, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- La forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- El procedimiento que determine los mecanismos y medios, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así mismo definirá el trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso e incluyendo los mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

La directriz va dirigida a todos los trabajadores de la empresa GessiG S.A.S., con excepción de aquellos que la Ley 2191 de 2022 establece como exentos de dicha regulación, como:

- Los trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos trabajadores que, por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se requieren para cumplir deberes extra de colaboración, apoyo y soporte con la empresa, cuando sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

1 DESCONEXIÓN LABORAL

A continuación, se establecerán los lineamientos que garantizarán la desconexión laboral de los trabajadores de GessiG S.A.S., así:

- a) La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, compensatorios y/o permisos.
- b) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, compensatorios y/o vacaciones, esto, con el fin de que puedan gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos o entretenimiento personal.
- c) Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de vacaciones, licencia y/o compensatorios, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la empresa no se vea afectado.
- d) Todo trabajo suplementario o tiempo adicional, debe ser debidamente autorizado por la empresa.

	DIRECTRIZ PARA LA DESCONEXIÓN LABORAL	Código: 1_D33_v0.1
		Página: 3 de 4

2 MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Para dar cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 y garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establecen los siguientes lineamientos internos, con los cuales se pretende prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los trabajadores, así:

- a) Todos los trabajadores de GessiG S.A.S., están en facultad de presentar quejas por presunta violación del derecho de desconexión laboral
- b) Las quejas deberán ser presentadas de forma escrita o por correo electrónico ante el Comité de convivencia laboral, en el comunicado se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.
- c) Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:
 1. El Comité de convivencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.
 2. Realizada la valoración de la queja presentada, el Comité de convivencia citará a las partes involucradas o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
 3. Surtido el trámite anterior, el comité de convivencia, emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración, apoyo o soporte con la empresa, por parte del trabajador.
 4. Si se define que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, se dará el trámite de acuerdo con lo establecido en la ley 1010 de 2006.
 5. En el caso de que se defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, se informará al trabajador de forma escrita la decisión del caso.
 6. En el caso de que el trabajador no se encuentre conforme con la decisión, se podrá solicitar la revisión del caso, por parte del Comité de convivencia Laboral.

Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el comité de convivencia, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

3 LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC)

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) que utiliza la empresa para la relación laboral con sus trabajadores son: correo electrónico, teléfono móvil y WhatsApp.

Las herramientas TIC mencionadas serán empleadas con fines laborales durante la jornada de trabajo, no serán utilizadas en horas diferentes al horario ya que la desconexión laboral incorpora la exclusión



DIRECTRIZ PARA LA DESCONEXIÓN LABORAL

Código:
1_D33_v0.1

Página:
4 de 4

de la comunicación del empleador con los trabajadores, relacionada con su actividad de trabajo, por medios informáticos y tecnológicos; evitando así, que se alargue el tiempo de la jornada de trabajo y se vea afectado el tiempo personal del trabajador destinado a otras actividades.

Lo anterior se exceptúa en los momentos que se requiera el cumplimiento de deberes extra de colaboración, apoyo o soporte con la empresa, con su correspondiente justificación.

Las herramientas de comunicación social, como lo son Facebook, TikTok, Instagram, entre otras no son utilizadas, ni reconocidas como medios de comunicación laboral, por lo tanto, las interacciones que existan entre trabajadores por estos medios a título personal, recreativo o social no serán objeto de control mediante esta directriz.

Cualquier persona que genere o incumpla los acuerdos de Desconexión Laboral definidos en esta directriz y los demás elementos derivados de esta, será orientada de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y en los procedimientos.

Esta directriz será publicada, divulgada y actualizada cada vez que se considere pertinente. De igual manera, estará disponible a todas las partes interesadas en la página web corporativa www.gessig.com.

Aprueba Comité de Gerencia:

Carlos Parra Sierra
Gerente

Catalina Sepúlveda M.
Gerente Técnica

Mónica Fernández T.
Gerente Procesos Competitivos

Bogotá, 26 de febrero de 2024