

RESOLUCIÓN No. **428** DE 2025
(**25 JUL 2025**)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE EL DERECHO AL DESCANSO Y SE PROHÍBE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DURANTE PERÍODOS DE VACACIONES, INCAPACIDADES, PERMISOS Y OTRAS AUSENCIAS TEMPORALES EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA – EMSERCHÍA E.S.P."

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA, EMSERCHÍA E.S.P., EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES CONFERIDAS MEDIANTE EL ACUERDO N°. 06 DE 2018 "POR MEDIO DEL CUAL SE REFORMAN LOS ESTATUTOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA E.S.P.", LA RESOLUCIÓN 119 DEL 4 DE MARZO DE 2019, POR EL CUAL SE ACTUALIZA Y AJUSTA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA CUNDINAMARCA, EL ACUERDO 005 DE 2022, Y LAS DEMÁS NORMAS QUE LO MODIFIQUEN O ADICIONEN Y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, si bien no enuncia de forma explícita el derecho al descanso como un derecho fundamental autónomo, lo ampara de manera inequívoca como un principio fundamental inherente a la dignidad humana y al derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas, consagrado en el artículo 25 superior. Este derecho encuentra su desarrollo y concreción a través de múltiples instituciones jurídicas que garantizan periodos de recuperación para el trabajador.

Que la Corte Constitucional, en su rol histórico de intérprete auténtico de la Carta Magna y guardiana de los derechos fundamentales, ha sido enfática y reiterada en señalar que el descanso no constituye una simple prerrogativa o beneficio adicional otorgado por la benevolencia del empleador, sino una condición absolutamente necesaria e indispensable para la preservación de la salud integral del trabajador y para el logro del equilibrio esencial entre la vida laboral, personal y familiar. En este sentido trascendental, la Corte Constitucional, en su Sentencia T-609 de 2011, con ponencia del Magistrado Jorge Iván Palacio Palacio, ha sostenido de manera categórica que el descanso es indispensable para la recuperación de las energías físicas y mentales gastadas en la actividad laboral y para la protección efectiva de la salud física y mental del trabajador, constituyendo así un elemento esencial para la dignificación del trabajo humano.

Que el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 186, instituye y consagra las vacaciones como una prestación social de carácter irrenunciable cuyo objetivo primordial y razón de ser es permitir que el trabajador se recupere integralmente del desgaste fisiológico, psicológico y emocional que inevitablemente genera la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios durante el año laborado. Esta institución jurídica trasciende la simple ausencia del puesto de trabajo, constituyendo un verdadero derecho-deber que implica tanto la facultad del trabajador de disfrutar este período como la obligación de hacerlo efectivamente.

Que la Corte Constitucional, en su destacada Sentencia C-019 de 2004, con la ilustrada ponencia del Magistrado Marco Gerardo Monroy Cabra, ha ratificado y reiterado que la finalidad superior de las vacaciones es "permitirle al trabajador reponer el desgaste ocasionado por el trabajo y atender sus necesidades de orden recreativo, familiar y personal". Por consiguiente, cualquier actividad laboral desarrollada durante este período sagrado de descanso desnaturaliza completamente su propósito fundamental y contraviene de manera flagrante tanto el espíritu como la letra de la ley, impidiendo la recuperación efectiva del colaborador y comprometiendo su bienestar integral a corto y largo plazo.

Que una incapacidad médica, expedida por un profesional de la salud legalmente competente y debidamente habilitado, constituye un acto médico-administrativo que certifica de manera técnica y científica que un trabajador no se encuentra en condiciones físicas, mentales o emocionales adecuadas para desempeñar sus labores habituales sin comprometer su proceso de recuperación o agravar su estado de salud. Desde la perspectiva jurídica laboral, durante todo el período que comprende la incapacidad médica, el contrato de trabajo se encuentra legalmente suspendido en lo que respecta específicamente a la obligación primordial del colaborador de prestar el servicio prometido, manteniéndose vigentes las demás obligaciones y derechos derivados de la relación laboral.

Que pretender, inducir, permitir o tolerar que un trabajador desarrolle actividades laborales en estado de incapacidad médica no solamente constituye un riesgo grave e inmediato para su salud y una posible agravación significativa de su condición médica, sino que también desvirtúa y compromete la naturaleza misma de la protección integral que otorga el Sistema General de Seguridad Social en Salud, exponiendo tanto al trabajador como a la Empresa a consecuencias legales de considerable gravedad.

Que el Decreto 1072 de 2015, norma que compila y sistematiza la totalidad de la normatividad reglamentaria del Sector Trabajo, establece de manera detallada y específica las obligaciones fundamentales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Dentro de este compendio normativo, se impone al empleador el deber jurídico indelegable e irrenunciable de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores, lo cual abarca no solamente la prevención de accidentes y enfermedades laborales, sino también la protección activa de su bienestar durante los períodos de recuperación y descanso.

Que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en su trascendental Sentencia SL138-2021, con la destacada ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, ha reiterado y consolidado la posición jurisprudencial respecto de la condición de garante que ostenta el empleador frente a la seguridad integral de sus trabajadores, estableciendo que esta responsabilidad se extiende más allá de los límites físicos del centro de trabajo y comprende todas las situaciones en las que puedan verse comprometidos los derechos fundamentales del trabajador.

Que permitir, tolerar o inducir que un colaborador desarrolle actividades laborales durante períodos específicamente destinados a su recuperación física y mental, ya sean vacaciones o incapacidades médicas, constituye una falta grave al deber superior de cuidado del empleador, exponiendo a la Empresa a responsabilidades legales significativas por cualquier afectación a la salud que pueda derivarse directa o indirectamente de dicha situación irregular.

Que la Ley 2191 de 2022, norma de reciente expedición que marca un hito en la protección de los derechos laborales en Colombia, consagró de manera expresa y específica el derecho fundamental a la desconexión laboral, institución jurídica que busca garantizar de manera efectiva que los trabajadores puedan cesar completamente sus funciones laborales y no sean contactados, requeridos o presionados para atender asuntos de carácter laboral durante sus períodos legalmente establecidos de descanso, licencias, permisos o vacaciones.

Que esta innovadora regulación reconoce la importancia vital del tiempo libre y del descanso para el desarrollo integral de la persona humana, estableciendo límites claros a la disponibilidad laboral del trabajador. De la misma manera que la Empresa se obliga legalmente a no contactar, requerir o presionar a sus colaboradores durante estos períodos protegidos, estos, a su vez, adquieren la obligación correlativa de abstenerse completamente de realizar cualquier tipo de actividad laboral para asegurar que la desconexión sea real, efectiva y verdaderamente reparadora.

Jef

Que la realización de labores o actividades de cualquier índole laboral durante períodos de descanso legalmente establecidos y protegidos genera contingencias jurídicas de considerable gravedad para EMSERCHÍA E.S.P., las cuales pueden materializarse en diversos escenarios de responsabilidad legal y económica, incluyendo posibles reclamaciones futuras por parte de los trabajadores exigiendo la compensación económica de vacaciones presuntamente no disfrutadas, la asunción de responsabilidad civil y laboral en casos de accidentes de trabajo o enfermedades laborales que ocurran durante estos períodos, y la imposición de sanciones administrativas por parte del Ministerio de Trabajo por incumplimiento de las normas imperativas de seguridad y salud en el trabajo.

Que es deber de la Empresa adoptar las medidas preventivas necesarias para proteger tanto los derechos fundamentales de los trabajadores como la sostenibilidad, estabilidad y seguridad jurídica de la organización, estableciendo directrices claras que eviten la materialización de riesgos legales y garanticen el cumplimiento efectivo de la normatividad laboral vigente.

Que la implementación de una política clara y específica sobre estas materias no solo constituye una obligación legal derivada de la normatividad citada, sino también una medida de gestión empresarial responsable que protege tanto a los trabajadores como a la organización de potenciales contingencias jurídicas y operativas. La ausencia de directrices expresas en esta materia podría generar interpretaciones erróneas, prácticas inadecuadas y, consecuentemente, la materialización de los riesgos identificados, con efectos negativos tanto para el bienestar de los colaboradores como para la estabilidad institucional de EMSERCHÍA E.S.P.

Que en virtud de lo anterior, y considerando la necesidad imperiosa de establecer parámetros claros, precisos y de obligatorio cumplimiento que garanticen el respeto efectivo de los períodos de descanso consagrados legalmente, así como la protección integral de los derechos fundamentales de todos los servidores de la Empresa, se hace indispensable expedir el presente acto administrativo que regule de manera comprehensiva y definitiva estas materias, estableciendo prohibiciones específicas, responsabilidades claras y consecuencias por su incumplimiento, todo ello enmarcado en los principios constitucionales del debido proceso y la proporcionalidad.

Que en merito de lo anterior, el suscrito Gerente de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA EMSERCHÍA ESP,**

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - PROHIBICIÓN GENERAL: Establecer como política de cumplimiento estrictamente obligatorio que, a partir de la fecha de publicación de la presente circular, queda terminante, absoluta y categóricamente prohibido para todo el personal de EMSERCHÍA E.S.P., independientemente de su modalidad de vinculación, nivel jerárquico, tipo de contrato o naturaleza de sus funciones, realizar cualquier tipo de actividad, tarea, labor o gestión de carácter laboral durante el disfrute efectivo de sus vacaciones anuales, incapacidades médicas de cualquier origen, licencias remuneradas o no remuneradas, y permisos personales que impliquen necesariamente la ausencia justificada de la jornada laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO - ALCANCE ESPECÍFICO DE LA PROHIBICIÓN: Precisar que esta prohibición comprende de manera integral las siguientes conductas específicamente vetadas:

a) Asistir físicamente a cualquiera de las instalaciones, sedes, oficinas, plantas o dependencias de la Empresa, salvo exclusivamente para la realización de trámites de carácter estrictamente personal no laboral que sean absolutamente indispensables y que hayan sido previamente autorizados por escrito;

b) Acceder, utilizar, consultar o hacer uso de las plataformas digitales institucionales, incluyendo correo electrónico corporativo, sistemas de información empresarial, bases de datos institucionales, software

especializado, aplicaciones móviles corporativas o cualquier otro recurso tecnológico de propiedad de la Empresa;

c) Realizar, recibir, atender o gestionar llamadas telefónicas, mensajes de texto, comunicaciones electrónicas o cualquier otro tipo de comunicación de índole laboral a través de los medios oficiales de la Empresa;

d) Portar, exhibir o utilizar el uniforme institucional, prendas de vestir corporativas, elementos de protección personal identificados con la marca empresarial, o cualquier otro distintivo institucional con el propósito de ejercer representación o actividad en nombre de EMSERCHÍA E.S.P.;

e) Utilizar, manejar o disponer de vehículos, equipos, herramientas, maquinaria, suministros u otros bienes de propiedad de la Empresa para el desarrollo de actividades de carácter laboral;

f) Asistir, participar o intervenir en reuniones de trabajo, comités institucionales, juntas directivas, capacitaciones laborales, entrenamientos profesionales o eventos de carácter empresarial, ya sean de modalidad presencial, virtual o mixta.

ARTÍCULO TERCERO - RESPONSABILIDAD DE LOS LÍDERES: Establecer que los Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina, Coordinadores de área y, en general, todos los funcionarios que ejerzan funciones de dirección, supervisión o coordinación de personal, son los principales y directos responsables de velar por el cumplimiento estricto, riguroso e integral de esta directriz institucional. En consecuencia, deberán garantizar de manera proactiva y efectiva que ningún miembro de su equipo de trabajo incurra en las conductas expresamente prohibidas, absteniéndose categóricamente de asignar tareas, solicitar información, requerir reportes, generar expectativas laborales o ejercer cualquier tipo de presión directa o indirecta sobre el personal que se encuentre disfrutando de períodos legales de descanso.

ARTÍCULO CUARTO - RÉGIMEN SANCIONATORIO: Determinar que el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones contenidas en esta circular, ya sea por acción directa o por omisión en el deber de supervisión, será considerado una falta grave al Reglamento Interno de Trabajo y a las obligaciones contractuales derivadas de la relación laboral, y dará lugar de manera inmediata al inicio del proceso disciplinario correspondiente, de conformidad con el debido proceso y las garantías constitucionales aplicables, pudiendo acarrear sanciones que van desde la amonestación escrita hasta la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según la gravedad de la falta y la reincidencia en la conducta.

ARTÍCULO QUINTO - EXCEPCIONES: Establecer que únicamente se admitirán como excepciones a las prohibiciones establecidas en los artículos precedentes las siguientes situaciones: a) Casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados que comprometan la continuidad del servicio público; b) Requerimientos expresos de autoridades judiciales o administrativas que no puedan ser diferidos; c) Situaciones de emergencia que pongan en riesgo la vida, la integridad física de las personas o la seguridad de las instalaciones; d) Autorizaciones excepcionales expresas y por escrito otorgadas por la Gerencia General, previo concepto favorable del área de talento humano y justificación técnica de la necesidad impostergable.

ARTÍCULO SEXTO - SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN: Disponer que la presente resolución debe ser socializada de manera amplia y efectiva con todo el personal de la Empresa a través de los canales de comunicación interna establecidos, realizando las actividades de capacitación y sensibilización necesarias para garantizar la comprensión cabal de sus disposiciones y el compromiso efectivo con su cumplimiento. Las dependencias de Talento Humano y Comunicaciones serán responsables de coordinar estas actividades de socialización.

J

W 4 2 8

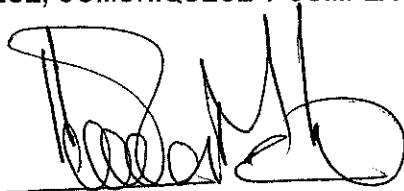
ARTÍCULO SÉPTIMO - SEGUIMIENTO Y CONTROL: Establecer que las dependencias de Talento Humano realizarán seguimiento periódico al cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta circular, elaborando reportes trimestrales sobre su implementación y efectividad, los cuales serán presentados a la Gerencia General para los ajustes que sean necesarios.

ARTÍCULO OCTAVO - VIGENCIA Y DEROGATORIAS: La presente resolución entra en vigencia a partir de la fecha de su expedición y permanecerá vigente hasta que sea modificada o derogada expresamente por acto administrativo posterior. Deroga todas las disposiciones internas que le sean contrarias.

ARTÍCULO NOVENO - PUBLICACIÓN Y COMUNICACIÓN: Ordenar la publicación de la presente resolución en la cartelera institucional y su comunicación a todas las dependencias de la Empresa para conocimiento de todos los colaboradores, así como su inclusión en los procesos de inducción y reintroducción del personal.

Dada en Chía a los **25 JUL 2025**

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



IVÁN DARÍO MONTAÑO NEISA
GERENTE EMSERCHIA E.S.P.

Proyecto: Gloria Rodríguez Rodríguez / Subdirectora de Talento Humano
Proyecto: Jimena Rodríguez Fajardo / Directora Administrativa y Financiera
Proyecto: Jaime Alexis Castro Santos / Director Jurídico y de Contratación
Reviso: Andres Julian Fernández Castro / Subgerente