



## POLÍTICA DE DESCONEJÓN LABORAL DO13-DE

Versión: 01

Vigencia: 30/04/2024

Páginas 1 de 2

**TRANSPORTES ESPECIALES FSG SAS.**, por medio de este documento, implementa la política de desconexión laboral, de acuerdo a la **Ley 2191 de 2022**, la cual 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. Nuestro objetivo es proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, favoreciendo el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, en aras al 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.

**GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEJÓN LABORAL.** Según lo resuelto en la sentencia **C-331 de 2023**; todos los trabajadores sin excepción alguna, si importan su cargo o tipo de vinculación gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

La presente política será de aplicación a la totalidad de trabajadores de **TRANSPORTES ESPECIALES FSG SAS.**, quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la presente política todos aquellos empleados que puedan estar adscritos a programas de trabajo a distancia que existan o puedan existir en la empresa, la desconexión laboral es un derecho y, en consecuencia, no constituye una obligación.

**TRANSPORTES ESPECIALES FSG SAS.**, 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.

En particular, **TRANSPORTES ESPECIALES FSG SAS.**, garantizará que los empleados podrán ejercer su derecho a la desconexión laboral. Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entretiem po efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuirá a la conciliación de la vida profesional y familiar de los



## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL D013-DE

Versión: 01

Vigencia: 30/04/2024

Páginas 2 de 2

trabajadores. Siempre asegurando la productividad y la adecuada prestación del servicio, el ejercicio del derecho a la desconexión laboral no implicará la aplicación de medidas

disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que de la conducta del empleado se hubiera derivado un perjuicio para la empresa y/o para el resto de sus empleados. El derecho a la desconexión laboral se concretará en la presente política elaborada conforme a lo establecido en la Ley y se regirá, en términos generales, de acuerdo a las siguientes reglas o modalidades de ejercicio:

- Como norma general, los trabajadores de **TRANSPORTES ESPECIALES FSG SAS**. No enviarán ni responderán mensajes de correo electrónico fuera de su horario laboral, así como realización o recepción de llamadas o mensajes telefónicos fuera de su jornada laboral, además, en fines de semana, festivos y vacaciones salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.
- Sin perjuicio de lo previamente establecido, ningún trabajador, contratista o proveedor podrá exigir respuesta al mensaje enviado fuera del horario laboral del destinatario, el emisor deberá tener presente que el receptor podrá ejercitar su derecho a la desconexión laboral y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral.

**Nota:** Entiéndase como situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor como supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

La presente política es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa y podrá ser revisada de forma periódica a fin de incluir en ella cuantas modificaciones y actualizaciones sean dispuestas por la normatividad Colombiana para su buen funcionamiento.

Sin otro particular,

**DOCUMENTO FIRMADO FISICAMENTE**

**Olga Patricia Camargo Rodriguez**  
Representante Legal