	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		
	PROCESO: GESTION ESTRATÉGICA		
	POLÍTICA DE DESCONEJIÓN LABORAL	Código: DGE004	Vigencia: 25/04/2022
		Versión: 01	Página 1 de 2

TRANSINNOVA USME S.A.S. Empresa dedicada a suscribir, ejecutar y liquidar el contrato de concesión que le fue adjudicado para la provisión de flota, establece la presente política con el fin de, garantizar la aplicación de la ley 2191 del 2022 y cumplimiento de la misma, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores, siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar.


Y establece a través de la presente política, la garantía de la desconexión laboral, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.
- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, 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.
- Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.
- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.

Adicional, establece como mecanismos para el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral, los siguientes:

La Empresa en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios de descanso de los trabajadores, así:

- Todos los trabajadores de la Empresa, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo podrán reportar incumplimientos a la presente política.
- La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa. En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		
	PROCESO: GESTION ESTRATÉGICA		
	POLÍTICA DE DESCONEJÓN LABORAL	Código: DGE004	Vigencia: 25/04/2022
		Versión: 01	Página 2 de 2

al derecho de desconexión.

- La queja deberá presentarse ante el área Administrativa de la Empresa, a través de los medios de presentación determinados (correo, mensaje de texto o WhatsApp).
- Una vez se ha recibido la queja, se dará inició a la gestión respectiva, teniendo en cuenta:
 1. El encargado del área Administrativa 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 responsable, citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
 3. Surtido el trámite anterior, el encargado, 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 con la empresa, por parte del trabajador.
 4. En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al **Comité de Convivencia Laboral** de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
 5. En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.
 6. Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral.

La copia de la presente política será publicada en un lugar visible a todos los trabajadores de la Empresa.



 María Cristina Guerrero Santacruz
 C.C. No. 52082617
Representante Legal