

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LEY 2191 DE 2022	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0003	Febrero 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO DE LA POLITICA.....	2
2. DEFINICIONES	2
3. DESCRIPCION DE LA POLITICA	3
3.1 DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS. FORMA COMO SE GARANTIZARÁ Y EJERCERÁ TAL DERECHO.	3
3.2 LINEAMIENTOS, QUE GARANTIZARÁN EL DISFRUTE DE LA DESCONEXIÓN LABORAL...3	
3.3 MEDIDAS QUE SERÁN APLICADAS PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.	4
3.4 USO DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y DE COMUNICACIÓN.....	4
3.5 ACCIONES PREVENTIVAS DE LA CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.	5
3.6 TRÁMITE Y SOLUCIÓN DE QUEJAS POR COMPORTAMIENTOS QUE DESCONOZCAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.....	5
4. ALCANCE	7
5. ORIGEN	7
6. PLAZO	7
7. RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLITICA.....	7
9. REFERENCIAS.....	8
10. CONTROL DE CAMBIOS.....	8

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LEY 2191 DE 2022	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0003	Febrero 2026

1. OBJETIVO DE LA POLITICA

Establecer la importancia del descanso y el derecho a la desconexión laboral por fuera de la jornada de trabajo de los trabajadores de la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS., a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de su jornada ordinaria independiente de su modalidad de trabajo, así como también señalar los parámetros para garantizar su aplicación y correcta protección.

Lo anterior, encaminado a que los trabajadores de nuestra compañía puedan disfrutar efectivamente de su tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, sin estar al pendiente de menesteres laborales para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

2. DEFINICIONES

No.	TÉRMINO	DEFINICIÓN
1	Acoso Laboral	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
2	Desconexión Laboral	Es el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, ni en sus vacaciones o descansos.
3	Mensajes de Datos	La información generada, enviada, recibida, almacenada o comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el Intercambio Electrónico de Datos (EDI), Internet, el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax, teléfono, etc.
4	Tecnologías de la información	Refiere al uso de equipos de telecomunicaciones y computadoras (ordenadores) para la transmisión, el procesamiento y el almacenamiento de datos. La noción abarca cuestiones propias de la informática, la electrónica y las telecomunicaciones.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LEY 2191 DE 2022	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0003	Febrero 2026


3. DESCRIPCION DE LA POLITICA

3.1 DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS. FORMA COMO SE GARANTIZARÁ Y EJERCERÁ TAL DERECHO.

En reconocimiento del derecho y garantía a la desconexión laboral que tienen los trabajadores de la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS., al finalizar la jornada de trabajo no se deberán formular órdenes u otros requerimientos al trabajador para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral. De este modo, salvo que sea una situación excepcional o de fuerza mediante la cual se vea comprometido el correcto funcionamiento de la compañía o la prestación del servicio, y sea necesario ponerse en contacto con el respectivo personal a cargo, no será interrumpido el tiempo libre de nuestros trabajadores para responder, leer, o tramitar cualquier tipo de comunicación o solicitud que le sea remitida mediante correo electrónico, llamada telefónica, WhatsApp o algún otro medio tecnológico.

3.2 LINEAMIENTOS, QUE GARANTIZARÁN EL DISFRUTE DE LA DESCONEXIÓN LABORAL.

- a) La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencias, vacaciones, permisos, etc.
- b) 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.
- c) Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencias y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes de textos, mensajes en aplicaciones de mensajería, 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) Las reuniones de trabajo en las que participen los trabajadores deberán citarse de forma presencial o virtual durante el horario laboral y su finalización no podrá exceder la hora fijada como culminación de la jornada de conformidad con el horario laboral y turnos de trabajo asignados, así como las horas extras aprobadas.
- e) 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.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LEY 2191 DE 2022	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0003	Febrero 2026

Para el caso, conforme la sentencia de la Sala Laboral Rad 24428-2006 la compañía verificará las funciones y condiciones propias del trabajador atendiendo los criterios de necesidad y proporcionalidad.

3.3 MEDIDAS QUE SERÁN APLICADAS PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

- a) Con la finalidad de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece que los diferentes mensajes de texto o aplicaciones de mensajería, correos, solicitudes y requerimientos que le sean enviados a los trabajadores se remitirán en la medida de lo posible durante la jornada de trabajo. Aquellas solicitudes enviadas una vez finalizada la jornada de trabajo, contarán a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.
- b) Será obligación del trabajador próximo a acceder a sus vacaciones, licencias, permisos o cualquier otro periodo de tiempo de descanso, dejar sus actividades al día y entregar un informe con las labores que se encuentran pendientes por tramitar, así como a programar automáticamente una respuesta desde su correo electrónico con un mensaje que alerte al remitente no encontrarse laboralmente disponible señalando las fechas de regreso, a partir del cual, podrá atender la solicitudes, redireccionando la persona que supla las veces de su cargo en la empresa.
- c) Se evitará programar reuniones, sin importar cual sea su modalidad (presencial o video llamada) fuera de la jornada y horario de trabajo para aquellos trabajadores que no clasifiquen en empleados de manejo y confianza; en cuyo caso se validará los criterios de necesidad y proporcionalidad.
- d) Antes del inicio y finalizada la jornada de trabajo, el trabajador no tendrá contacto ni estará obligado a estarlo, con cualquier medio o herramientas tecnológicas o no relacionadas con su ámbito laboral y se entenderán recibidos al día siguiente hábil, para lo cual se consideran recibidos al día siguiente hábil, para lo cual se considerarán en todo caso, los términos legales para su atención y trámite.

En virtud de garantizar la productividad y adecuada prestación de los servicios ofertados por la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS., el ejercicio del derecho a la desconexión laboral no se verá afectado ni desconocido, cuando quiera que el trabajador se encuentre reponiendo tiempo por permisos laborales concedidos de manera remunerada o cuando voluntariamente el trabajador labore fuera de su horario de trabajo, sin que medie exigencia o requerimiento alguno por parte de la empresa.

3.4 USO DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y DE COMUNICACIÓN.

Con la finalidad de cumplir con la presente política de desconexión laboral, las diferentes herramientas tecnológicas deberán ser usadas correctamente, motivo por el cual es importante que se cumplan y se consideren los siguientes parámetros:

- a) Frente a los diferentes dispositivos que sean asignados para la ejecución del trabajo (Computadores, celulares, tabletas, etc.) es importante que los mismos no sean utilizados fuera

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LEY 2191 DE 2022	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0003	Febrero 2026

de la jornada laboral, lo anterior con la finalidad de evitar que la misma se extienda y presente interrupciones en el descanso de los trabajadores.

- b) Los trabajadores no estarán obligados al ingreso a los correos electrónicos corporativos durante su periodo de vacaciones, permisos o licencias que sean otorgadas.
- c) En los casos en que por fuerza mayor sea necesario requerir al trabajador que ya haya finalizado su jornada de trabajo o se encuentre en un periodo de descanso se utilizará como herramienta la llamada telefónica o contacto por APP de mensajería celular.

3.5 ACCIONES PREVENTIVAS DE LA CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.

- a. Sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas de la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS., así como el respeto al derecho de desconexión laboral promovido por la normatividad y adoptado a su propósito y compromiso como empresa familiarmente responsable.
- b. Actividades de comunicación sobre el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores tras la finalización de su jornada laboral, socializando la política presente, como mecanismo para que los trabajadores la conozcan, la apropien y se cumpla, efectuando actividades como: comunicados generales al interior de la empresa, para que todos los trabajadores conozcan la política de desconexión cargada en los medios de comunicación de la compañía, capacitaciones a los líderes de proceso sobre esta política de desconexión, entre otros.
- c. Publicación de la presente política.
- d. Socialización para dar a conocer el derecho a la desconexión laboral.

3.6 TRÁMITE Y SOLUCIÓN DE QUEJAS POR COMPORTAMIENTOS QUE DESCONOZCAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

A nivel correctivo 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 descanso de los trabajadores, así:

- a. Quienes se encuentran facultados para presentar quejas, por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral: Todos los trabajadores de la Empresa.
- b. **Como se debe presentar la queja:** La queja deberá ser presentada en forma escrita y enviada a los correos electrónicos:

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LEY 2191 DE 2022	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0003	Febrero 2026

- Lfc.cocola@lfc.com.co

- b) **En el documento se deberá narrar y contener como mínimo:** Nombres completos y cargo del quejoso, Nombres completos y cargo de la persona involucrada en la presunta vulneración del derecho de desconexión laboral, relación suscita en forma clara de los hechos determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión, adjuntar los soportes, pruebas o evidencias que soportan la queja presentada.
- c) **c. Trámite que se surtirá:** Una vez se ha recibido la queja, se dará inició al siguiente procedimiento:
- a. El encargado de Recursos Humanos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.
 - b. Realizada la valoración de la queja presentada podrán ocurrir tres situaciones:
 1. Si la queja fue interpuesta como consecuencia de una conducta ocasional, se deberá iniciar el trámite para la respectiva investigación y posterior sanción disciplinaria, en caso de comprobarse la falta y siguiendo el procedimiento disciplinario establecido en el reglamento interno de la empresa.
 2. Si la queja fue interpuesta como consecuencia de una conducta persistente en el tiempo y demostrable, se remitirá al secretario del comité de convivencia laboral quien iniciará el trámite establecido para la investigación de los casos catalogados como acoso laboral.
 3. En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, emitirá un acta debidamente justificada mediante el cual dará por cerrada la queja interpuesta o se podrá citar a las partes a cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.
 - c. 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.
 - d. Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el encargado del área de Recursos Humanos, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) 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 y la normatividad legal vigente.
 - e. Las personas encargadas de recibir las quejas o que conozcan de ella, deberán guardar absoluta confidencialidad, en especial, no divulgar información de los implicados o afectados.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LEY 2191 DE 2022	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0003	Febrero 2026

- f. **Consecuencias:** Si el TRABAJADOR incumple la normatividad vigente y las directrices establecidas en esta política, esa actuación se considerará como falta disciplinaria, susceptible de sanción y según la gravedad establecida en el reglamento de trabajo.

4. ALCANCE

La presente política está dirigida a todos los trabajadores de la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS. con excepción de aquellos, que la legislación laboral vigente y la ley 2191 de 2022, establecen como exentos de dicha regulación, así:

- a. Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, en todo caso, se aplicaran las normas o jurisprudencia vigente.
- b. Aquellos trabajadores, que, por causa de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se requieran para cumplir deberes extra de colaboración 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.

5. ORIGEN

La política de desconexión laboral tiene su origen en la Ley 2191 del año 2022 que nos señala:

(...) **ARTÍCULO 4°.** Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

ARTÍCULO 5°. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna (...)

6. PLAZO

Esta política tendrá un plazo indefinido o lo estipulado en la normatividad laboral vigente.

7. RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLITICA

Los recursos para el desarrollo de la política son: el recurso humano de trabajo de RRHH, los recursos financieros aprobados en el presupuesto de las respectivas vigencias y de las plataformas tecnológicas.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL LEY 2191 DE 2022	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0003	Febrero 2026

8. PERIODICIDAD

El seguimiento o revisión de la política de desconexión laboral será anual.

9. REFERENCIAS

DOCUMENTOS DE REFERENCIA	
CÓDIGO (CUANDO APLIQUE)	NOMBRE DEL DOCUMENTO
N/A	Ley 2191 del año 2022
N/A	Ley 1010 del año 2006
N/A	Sentencia de la Sala Laboral Rad 24428-2006

10. CONTROL DE CAMBIOS

La vigencia de la política iniciará con la firma del presente acuerdo por parte del Gerente General de la compañía y se renovará anualmente de modo tácito, a menos que exista o surjan disposición legal que exprese lo contrario o modifique su aplicación, así como las modificaciones que la empresa considere pertinentes en cualquier momento.

La presente política rige desde su publicación, el día 1 de febrero de 2026



CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS
 Representante Legal (S)
 C.C. 79.326.611
GERMAN DE LA TORRE LOZANO

CONTROL CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
1	01/02/2026	Creación	Dirección de Recursos Humanos	Jurídica Grupo Ortiz	Gerente General