

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 1	VIGENCIA 29/07/2024

POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

HIGH QUALITY ENGINEERING SAS, En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la compañía crea la Política de Desconexión Laboral, la cual está alineada con el compromiso de la organización, para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los trabajadores.

Para tal fin, la política responde a los siguientes compromisos:

- Establecer los mecanismos mediante los cuales se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
- Garantizar los mecanismos y medios para que los trabajadores, puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho por parte de funcionarios de HQE, lo cual está establecido en el procedimiento de "Trámite de quejas" en el reglamento interno de Trabajo.
- Hacer cumplir lo establecido en el procedimiento de "Trámite de quejas" para realizar gestión a las quejas, garantizando el debido proceso, así como los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

La presente política está dirigida a establecer los parámetros de desconexión laboral de todos los trabajadores de la compañía, independientemente del tipo de vinculación laboral, con excepción de:

- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 909 de 2004.
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una
- disponibilidad permanente, como, por ejemplo, técnicos y auxiliares de campo, organismos de socorro o brigadas de emergencia.
- Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la HQE, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
- Así como también aquellas labores que deban ser ejecutadas en tiempo extra o de reposición, previamente autorizadas, con la finalidad de evitar perjuicios frente a la compañía, la prestación de servicios o terceros. Lo anterior, sustentado en la mencionada ley.

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, 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.
- d) 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.

En virtud de garantizar la productividad y adecuada prestación de los servicios ofertados por HQE 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.

USO DE LAS HERRAMIENTAS DE 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:

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 1	VIGENCIA 29/07/2024

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

Los trabajadores no estarán obligados al ingreso a los correos electrónicos corporativos durante su periodo de vacaciones o licencias que sean otorgadas.

Se implementará el uso de la opción “retrasar entrega” en los correos electrónicos corporativos que tengan Outlook, con la finalidad de programar las diferentes solicitudes y requerimientos para que estas sean recibidas durante la jornada y el horario de trabajo de los diferentes trabajadores. En caso de no efectuarse la opción “retrasar entrega” o no contar con el mismo, se contará la asignación respectiva del caso enviado por email o cualquier otro medio de uso tecnológico, a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.

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.

ACCIONES PREVENTIVAS DE HQE SAS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.

- Acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas de HIGH QUALITY ENGINEERING 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.
 - Acciones a través de actividades comunicativas 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, capacitaciones a los líderes de proceso sobre esta política de desconexión, entre otros.
 - Socialización en inducción para los líderes del proceso y demás trabajadores contratados, para dar a conocer el derecho a la desconexión laboral desde su ingreso.
- Con el fin de dar cumplimiento a esta política, HIGH QUALITY ENGINEERING SAS ha designado los recursos necesarios y espera el compromiso de todos los trabajadores de la compañía.

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

A nivel correctivo el comité de convivencia laboral de HIGH QUALITY ENGINEERING SAS dará trámite y solución a las quejas relacionadas con la prohibición o no garantía del derecho a la desconexión laboral siguiendo lo establecido a continuación:

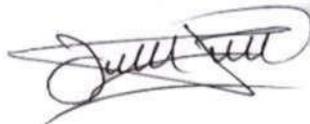
ETAPA	PROCEDIMIENTO
1. Interposición de quejas por los trabajadores.	El trabajador podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita enviada a través del correo electrónico del comité de convivencia laboral.
	La queja deberá indicar como mínimo: A. Nombre del Querellante. (si es anónimo se indicará tal condición) B. Nombre del Querellado. C. Fecha o fechas de ocurrencia de los hechos. D. Descripción detallada de los hechos. E. Material Probatorio que pretende hacer valer para demostrar el hecho.
	El Comité en pleno debe propender por garantizar la confidencialidad durante todo el abordaje del caso.
2. Recibo, conocimiento y revisión de quejas por parte del comité y aspectos	El comité procederá a verificar la información de la queja, revisando si las conductas se consideran modalidades y/o conductas que constituyan acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión laboral regulado en la ley. Revisada la queja, el comité le hará saber al interesado, mediante escrito confidencial que conoce de la queja y si fuere el caso lo requerirá para que aclare o amplíe la queja radicada. Si el querellante no ampliara o aclarara la queja presentada en los términos requeridos por

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 1	VIGENCIA 29/07/2024

probatórios	<p>el Comité, se archivará la misma por no contar con los elementos suficientes para valorar el caso, sin perjuicio que pueda volver a presentarse la queja con el lleno de los requisitos. Posteriormente el Comité deberá correr traslado de la queja al querellado, para que este ejerza su derecho de defensa y aporte el material probatorio que estime conducente. Si la conclusión es que el asunto caso se enmarca en una conducta constitutiva de acoso laboral, el comité procederá a dar trámite a la queja verificando los hechos con las pruebas del caso y las circunstancias en que los hechos han ocurrido. Para ello, se podrá citar o requerir por escrito individualmente a cada una de mismo, se contará la asignación respectiva del caso enviado por email o cualquier otro medio de uso tecnológico, a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.</p> <p>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.</p> <p>las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, implementando mecanismos de solución del conflicto, y si es del caso, verificación de acuerdos alcanzados.</p> <p>Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.</p>
3. Decisión y al de seguimiento cumplimiento compromisos	<p>Si la conclusión es que el asunto caso se enmarca dentro de una conducta por acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión del trabajador, el comité procederá de forma conciliatoria a emitir la decisión y/o recomendaciones que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y finalmente emitirá la comunicación por escrito a las partes involucradas, así como, a las diferentes dependencias de la empresa que corresponda y/o a la Gerencia cuando fuere el caso.</p> <p>Estas quejas deberán ser respondidas en lo posible en un término máximo de dos meses, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.</p> <p>En caso de que no se puedan cumplir con los términos señalados, el Comité le informará a las partes intervinientes.</p> <p>Finalmente, el comité en reunión solicitará los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.</p> <p>En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Gerencia para su amigable y conciliador cierre.</p> <p>En caso de que el Comité considere que lo hechos no son constitutivos de acoso laboral o de desconocimiento al derecho de desconexión laboral, procederá a emitir comunicación a las partes intervinientes, exponiendo sus consideraciones del caso.</p>

MODIFICACIONES: La presente Política podrá ser revisada de forma periódica, a fin de incluir en ella cambios, actualizaciones necesarias que el ejercicio de su ejecución, sean pertinente adicionar para su buen funcionamiento."

Con lo anterior, HQE SAS. ratifica su compromiso de garantizar el debido descanso de nuestros trabajadores, dando cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 "por medio de la cual se regula la desconexión laboral".



JULIAN PERTUZ BARRERA

Gerente General

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 1	VIGENCIA 29/07/2024

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN N No.	FECHA	MODIFICACIÓN
1	22/07/2022	Se documenta la política integral de la compañía y se incorpora cuadro de control de cambios en el documento
2	29/07/2024	Revisión del documento no presenta cambios

CONTROL DE FIRMAS

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
German Zubieta Coordinador HSEQ	Laura Martinez Sub- Gerente General	Julián Pertúz Barrera Gerente General
Fecha:	Fecha:	Fecha:
29/07/2024	29/07/2024	29/07/2024