

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 2	VIGENCIA 27/05/2026

En cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2191 de 2022, la Ley 2088 de 2021, el Decreto 555 de 2022 y demás normas concordantes en materia laboral, bienestar, salud mental y riesgos psicosociales, HIGH QUALITY ENGINEERING S.A.S. adopta la presente Política de Desconexión Laboral, con el propósito de garantizar el derecho al descanso, la vida personal y familiar y el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La organización reconoce el derecho que tienen todos los trabajadores a no mantener contacto laboral fuera de su jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, durante vacaciones, licencias, permisos, descansos o tiempo de desconexión, salvo las excepciones legales aplicables.

OBJETIVO

La presente política tiene como objetivo:

- Garantizar el derecho a la desconexión laboral de todos los trabajadores de HQE S.A.S.
- Promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Prevenir riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga laboral.
- Establecer lineamientos para el uso razonable de herramientas tecnológicas y medios de comunicación corporativos.
- Definir mecanismos de prevención, atención y trámite de quejas relacionadas con posibles vulneraciones al derecho de desconexión laboral.

ALCANCE

La presente política aplica a todos los trabajadores de HIGH QUALITY ENGINEERING S.A.S., independientemente de su modalidad de contratación, vinculación o forma de prestación del servicio, incluyendo trabajo presencial, remoto, teletrabajo, trabajo en casa o modalidades híbridas.

MARCO LEGAL

La presente política se fundamenta principalmente en las siguientes disposiciones legales colombianas:

- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1010 de 2006 – Prevención del acoso laboral.
- Ley 2088 de 2021 – Trabajo en casa.
- Ley 2191 de 2022 – Desconexión laboral.
- Decreto 555 de 2022 – Regulación del trabajo remoto.
- Resolución 2646 de 2008 – Riesgo psicosocial.
- Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST.

DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL

Se entiende por desconexión laboral el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta tecnológica o no tecnológica, para asuntos relacionados con su actividad laboral, fuera de su jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, así como durante vacaciones, descansos, permisos o licencias.

En consecuencia, HQE S.A.S. se abstendrá de formular órdenes, requerimientos o solicitudes laborales fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones establecidas legalmente.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 2	VIGENCIA 27/05/2026

PRINCIPIOS

La presente política se regirá bajo los siguientes principios:

- Respeto por la dignidad humana.
- Equilibrio entre vida laboral y personal.
- Bienestar físico y mental de los trabajadores.
- Uso responsable de las tecnologías de información y comunicación.
- Prevención del riesgo psicosocial.
- Respeto a la jornada laboral y tiempos de descanso.

EXCEPCIONES

De conformidad con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, esta política no aplicará en los siguientes casos:

- Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban contar con disponibilidad permanente.
- Situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o urgencia manifiesta que requieran atención inmediata para evitar afectaciones graves a la operación, continuidad del servicio, seguridad de personas o bienes.
- Actividades autorizadas de trabajo suplementario, horas extras, compensatorios o reposición de tiempo previamente aprobadas.

HQE S.A.S. garantizará que dichas situaciones sean excepcionales, razonables y debidamente justificadas.

MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

1. Comunicaciones laborales

Las comunicaciones laborales, incluyendo correos electrónicos, llamadas, mensajes instantáneos, reuniones virtuales o requerimientos, deberán realizarse preferiblemente dentro de la jornada laboral de cada trabajador.

Las comunicaciones enviadas fuera del horario laboral podrán ser atendidas dentro de la siguiente jornada hábil, salvo casos excepcionales previamente definidos.

2. Vacaciones, permisos y licencias

Antes de iniciar vacaciones, permisos o licencias, el trabajador deberá:

- Entregar el estado de sus actividades y pendientes.
- Informar los procesos en curso.
- Activar mensajes automáticos de ausencia en el correo electrónico corporativo.
- Informar el contacto designado para temas prioritarios.

Durante dichos periodos, el trabajador no estará obligado a responder llamadas, correos electrónicos o mensajes laborales.

3. Reuniones y capacitaciones

La empresa evitará programar reuniones, capacitaciones, videollamadas o actividades laborales fuera de la jornada ordinaria de trabajo, especialmente para trabajadores que no desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 2	VIGENCIA 27/05/2026

4. Derecho al descanso efectivo

Finalizada la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho al descanso efectivo y no estará obligado a atender requerimientos laborales a través de ningún medio tecnológico o físico.

USO ADECUADO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Con el fin de garantizar el cumplimiento de esta política:

- Los dispositivos tecnológicos suministrados por la empresa deberán utilizarse prioritariamente dentro de la jornada laboral.
- No existirá obligación de revisar correos electrónicos corporativos durante vacaciones, licencias o descansos.
- Se promoverá el uso de herramientas de programación de correos electrónicos y mensajes para que las comunicaciones sean recibidas dentro de horarios laborales.
- En casos de emergencia o fuerza mayor, el contacto con el trabajador podrá realizarse mediante llamada telefónica o aplicaciones de mensajería instantánea.

ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

HQE S.A.S. desarrollará las siguientes acciones:

1. Capacitación y sensibilización sobre desconexión laboral, salud mental y prevención del riesgo psicosocial.
2. Divulgación permanente de la presente política mediante correos, carteleras, inducciones, reinducciones y capacitaciones.
3. Formación a líderes y coordinadores sobre buenas prácticas de comunicación laboral y respeto por los tiempos de descanso.
4. Seguimiento desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a factores asociados a carga mental y riesgo psicosocial.

PROCEDIMIENTO PARA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Los trabajadores podrán presentar quejas relacionadas con la vulneración del derecho a la desconexión laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, de manera identificada o anónima, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente.

Contenido mínimo de la queja

La queja deberá contener:

- Nombre del presunto afectado (salvo anonimato).
- Nombre del presunto responsable.
- Relación clara y detallada de los hechos.
- Fecha de ocurrencia.
- Evidencias o soportes disponibles.

Trámite

El Comité de Convivencia Laboral:

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 2	VIGENCIA 27/05/2026

- Garantizará la confidencialidad del caso.
- Revisará la información y pruebas aportadas.
- Escuchará a las partes involucradas.
- Promoverá mecanismos conciliatorios y preventivos.
- Emitirá recomendaciones y realizará seguimiento a los compromisos establecidos.

Cuando la conducta persista o no exista acuerdo entre las partes, el caso podrá ser remitido a Gerencia o a la autoridad competente.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir conducta de acoso laboral cuando cumpla las condiciones establecidas en la Ley 1010 de 2006.

RESPONSABILIDADES

De la empresa

- Garantizar el cumplimiento de la presente política.
- Promover ambientes laborales saludables.
- Divulgar y actualizar periódicamente esta política.
- Implementar mecanismos confidenciales para recepción de quejas.

De líderes y coordinadores

- Respetar la jornada laboral y tiempos de descanso.
- Evitar requerimientos innecesarios fuera de horario laboral.
- Promover una cultura organizacional basada en el bienestar y respeto.

De los trabajadores

- Hacer uso adecuado de herramientas tecnológicas.
- Respetar los horarios laborales establecidos.
- Reportar situaciones que vulneren esta política.

SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

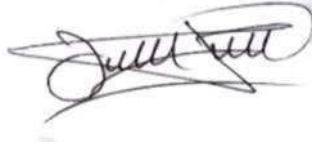
La presente política será revisada periódicamente por HIGH QUALITY ENGINEERING S.A.S. con el fin de mantenerla actualizada conforme a los cambios normativos y necesidades organizacionales.

VIGENCIA

La presente Política de Desconexión Laboral entra en vigencia a partir de su aprobación y divulgación oficial y hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de HIGH QUALITY ENGINEERING S.A.S.

HIGH QUALITY ENGINEERING S.A.S. ratifica su compromiso con la protección del bienestar físico, mental, familiar y social de sus trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo saludables, respetuosos y equilibrados, en cumplimiento de la legislación laboral colombiana vigente.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 2	VIGENCIA 27/05/2026



JULIAN PERTUZ BARRERA
Gerente General

CONTROL DE CAMBIOS

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-15	PÁGINA 1 de 5
		VERSIÓN 2	VIGENCIA 27/05/2026

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
1	29/07/2024	Revisión del documento no presenta cambios
1	10/07/2025	Revisión del documento no presenta cambios
2	27/05/2026	Actualización conforme a la normatividad colombiana

CONTROL DE FIRMAS

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
German Zubieta Coordinador HSEQ	German Zubieta Coordinador HSEQ	Julián Pertúz Barrera Gerente General
Fecha:	Fecha:	Fecha:
27/05/2026	27/05/2026	27/05/2026