

   	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		Código: GG-PLT-007
	Versión: 02	Fecha: 30 de mayo 2026	Página: 1 de 3

MODIFICACIONES			
VERSIÓN	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN	PAGINA MODIFICADA	FECHA DE APROBACIÓN
01	Creación del documento	-	30 de mayo 2022
02	Articulación del derecho a la desconexión laboral con la prevención del riesgo psicosocial y la salud mental, alineado a los objetivos del SG-SST y la norma ISO 45001. Actualización general para evidenciar mejora continua.	-	30-05-2026
Elaboró:		Aprobó:	
Giovanni Granados-Lider SIG		Andres Galan-Gerente	
Nombre o iniciales y cargo		Nombre o iniciales y cargo	

   	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		Código: GG-PLT-007
	Versión: 02	Fecha: 30 de mayo 2026	Página: 2 de 3

GG-PLT-007

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

A-DVE Ingeniería S.A.S., en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en coherencia con los lineamientos de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (bajo la norma ISO 45001), reconoce la desconexión laboral como un pilar fundamental para la prevención del riesgo psicosocial, la mitigación del estrés y la protección de la salud mental de todos nuestros colaboradores. En pro de su bienestar integral, buscamos la diferenciación estricta entre el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo personal, para contribuir a la armonía de la vida laboral y familiar de los trabajadores, estableciendo los siguientes lineamientos que garanticen la desconexión laboral, así:

- La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el periodo de licencia, vacaciones y/o permisos
- 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 como tiempo personal y familiar.
- 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., salvo en situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador.
- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por el jefe directo y de mutuo acuerdo

Los mecanismos ante la presentación de quejas por la vulneración de este derecho y trámite de estas se darán teniendo en cuenta:

- La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de correo electrónico quejasyreclamos@adveingenieria.com, donde se deberá exponer de manera clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión
- La queja deberá ser presentada al proceso de gestión gerencial, gestión de recursos y gestión HSEQ.

Una vez se ha recibida la queja, se dará inicio al siguiente trámite:

- El líder SIG dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, deberá valorar la situación expuesta y comunicarla a Gerencia y al Líder de Administrativo y Comercial.

   	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		Código: GG-PLT-007
	Versión: 02	Fecha: 30 de mayo 2026	Página: 3 de 3

- Determinada la valoración de la queja presentada, el líder administrativo y comercial citara a las partes o les solicitará una explicación por escrito o por correo electrónico de lo sucedido.
- Una vez evaluada la queja, el Líder administrativo y comercial, emitirá su concepto, determinando si la situación expuesta constituye una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, esta surgió por situaciones determinadas dentro de las excepciones por fuerza mayor en las que se requería del trabajador.
- En caso de que se determine como una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación al Comité de Convivencia Laboral de A-DVE Ingeniería S.A.S, con el fin de que se realice la gestión correspondiente a la ley 1010 de 2006.
- En caso, que el Líder administrativo y comercial y/o el gerente general defina que la situación no constituye una violación al derecho de desconexión, deberá dejar claridad del porqué mediante correo electrónico al trabajador que expuso la queja.

Los lineamientos establecidos en la presente política resguardan a todos los trabajadores, de A-DVE Ingeniería S.A.S., con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

- Trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo.

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 la continuidad del servicio o solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Firma del Representante Legal*:

A.F.G.P.

General / Representante Legal

Fecha de Aprobación: 26 de Junio de 2026.

Revisión: 26/06/2026

*Nota de Seguridad de la Información (Control Documental): Para efectos de publicación en la página web, carteleras y distribución a partes interesadas externas, este documento se emite con el nombre/ iniciales del aprobador como medida preventiva contra el fraude, falsificación y suplantación de identidad, dando cumplimiento a nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales (GG-PLT-006) y al numeral 7.5.3 de la Norma ISO 9001:2015. El documento, que contiene la firma manuscrita y/o digital del Representante Legal, reposa custodiado en el archivo físico/digital restringido de A-DVE Ingeniería S.A.S.