

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: -DI-SST-
		FECHA: 21-09-2026
		VERSIÓN: 2
		PAGINA: 1 DE 5

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, la Sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional y las demás normas aplicables vigentes, SMART LIFE S.A.S crea la Política de Desconexión Laboral, con el fin de que los trabajadores tengan un balance entre la vida laboral y familiar.

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

SMART LIFE S.A.S, consciente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la empresa, manifiesta que todos los trabajadores tienen derecho a la Desconexión Laboral, brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones como un espacio que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

SMART LIFE S.A.S cuenta con la participación activa y la responsabilidad de todos los trabajadores en el cumplimiento de los acuerdos referentes a metas, productividad, horarios, responsabilidades y el aprovechamiento de los espacios de descanso con Desconexión Laboral, construyendo un entorno laboral de bienestar productivo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y extra laboral, logrando acuerdos, resolviendo las situaciones de conflicto potencial y manejando apropiadamente las situaciones de posible desacuerdo.

ALCANCE Y GARANTÍA DEL DERECHO

La Desconexión Laboral es el derecho de las personas trabajadoras a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta tecnológica o no tecnológica, para asuntos relacionados con su actividad laboral, por fuera de la jornada ordinaria, jornada máxima legal o jornada convenida, ni durante sus descansos, licencias o vacaciones. SMART LIFE S.A.S se abstendrá de formular órdenes o requerimientos laborales por fuera de dichos espacios, salvo las situaciones excepcionales previstas en la normatividad vigente. Esta garantía aplica a las personas trabajadoras de SMART LIFE S.A.S, independientemente de la modalidad de ejecución del trabajo. Cuando existan esquemas de trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa, trabajo híbrido u otras formas de prestación laboral, se deberán respetar igualmente los tiempos de descanso y la desconexión.

LINEAMIENTOS PARA EL USO DE TIC Y COMUNICACIONES

- Las comunicaciones, solicitudes, reuniones y tareas deberán planificarse, en lo posible, dentro de la jornada laboral y de acuerdo con las responsabilidades y horarios establecidos.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: -DI-SST-
		FECHA: 21-09-2026
		VERSIÓN: 2
		PAGINA: 2 DE 5

- El envío de correos electrónicos, mensajes instantáneos, llamadas, videollamadas o requerimientos por plataformas corporativas fuera de la jornada no generará, por sí mismo, la obligación de respuesta inmediata durante el período de desconexión.
- Cuando una herramienta tecnológica permita programar el envío de comunicaciones, se promoverá su uso para evitar interrupciones innecesarias durante los períodos de descanso.
- La organización y sus trabajadores promoverán una gestión razonable del tiempo, evitando comunicaciones reiterativas, solicitudes urgentes no justificadas o reuniones fuera de la jornada cuando puedan programarse dentro de ella.

Como mecanismo de atención de posibles incumplimientos de la política, los trabajadores pueden dar a conocer las situaciones por los canales internos definidos por SMART LIFE S.A.S, pudiendo presentar la queja de manera directa o anónima. Cuando los hechos puedan estar relacionados con acoso laboral, se dará el trámite correspondiente conforme a la normativa y procedimientos internos aplicables.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS

- 1. Recepción:** SMART LIFE S.A.S dispondrá de mecanismos y medios para recibir quejas o reportes sobre posibles vulneraciones del derecho a la desconexión laboral, de manera directa o anónima.
- 2. Confidencialidad:** la información será manejada con reserva y únicamente será conocida por las personas que deban intervenir en el trámite, respetando la protección de datos personales y el debido proceso.
- 3. Análisis y trámite:** se revisarán los hechos, las circunstancias, la jornada o tiempo convenido, los canales utilizados y, cuando corresponda, las razones que originaron el contacto fuera del período laboral.
- 4. Solución:** se promoverán mecanismos de diálogo y solución del conflicto, cuando sean procedentes, definiendo compromisos y medidas para prevenir la repetición de la conducta.
- 5. Seguimiento:** se verificará el cumplimiento de los acuerdos y la cesación de la conducta, dejando evidencia del seguimiento realizado.
- 6. Escalamiento:** cuando los hechos puedan constituir acoso laboral, se activará el procedimiento interno correspondiente. La inobservancia de la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral en los términos de la Ley 2191 de 2022 y demás normas aplicables, cuando se configuren sus elementos legales.

SITUACIONES EXCEPCIONALES

La desconexión laboral admite las excepciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, entre ellas las situaciones en las que por la naturaleza de la actividad

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: -DI-SST-
		FECHA: 21-09-2026
		VERSIÓN: 2
		PAGINA: 3 DE 5

exista disponibilidad permanente y los eventos de fuerza mayor o caso fortuito que requieran deberes extraordinarios de colaboración para garantizar la continuidad del servicio o atender situaciones difíciles o urgentes, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. Estas situaciones no deberán utilizarse como una práctica ordinaria ni arbitraria.

De acuerdo con la Sentencia C-331 de 2023, las personas que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo también tienen derecho a la desconexión y al descanso. En estos casos, la disponibilidad propia de sus funciones deberá atender criterios de necesidad y proporcionalidad y no podrá desconocer el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.

RESPONSABILIDADES DE SMART LIFE S.A.S

- Divulgar la presente política y sensibilizar al personal sobre el derecho a la desconexión laboral.
- Promover prácticas de planeación del trabajo que permitan el cumplimiento de las funciones dentro de la jornada acordada.
- Fortalecer hábitos de uso responsable de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Realizar seguimiento a los reportes o quejas recibidos y adoptar las medidas preventivas o correctivas que correspondan.
- Articular la presente política con las acciones de promoción de la salud mental, prevención de factores de riesgo psicosocial y demás actividades del SG-SST que resulten pertinentes.

RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Respetar los horarios, tiempos de descanso y espacios de desconexión de los demás trabajadores.
- Planificar y priorizar sus actividades para favorecer el cumplimiento de las responsabilidades dentro de la jornada.
- Utilizar de manera responsable los canales y herramientas de comunicación corporativa.
- Reportar oportunamente las situaciones que puedan vulnerar el derecho a la desconexión laboral mediante los mecanismos establecidos por la empresa.

Por su parte, la empresa se compromete a realizar acciones para favorecer la productividad en la jornada laboral acordada, retroalimentar el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores, permitir la recuperación física y mental del trabajador, aportar al bienestar integral intra y extra laboral. Entre dichas actividades estarán:

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: -DI-SST-
		FECHA: 21-09-2026
		VERSIÓN: 2
		PAGINA: 4 DE 5

- Sensibilización y capacitación en temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral y extra laboral, como mecanismos y prácticas de Desconexión Laboral.
- Seguimiento periódico a la aplicación de la política y a las oportunidades de mejora identificadas.

Cualquier persona que incumpla los acuerdos de Desconexión Laboral definidos en esta política y los demás elementos derivados de esta, será orientada de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

De acuerdo con lo anterior esta política es firmada y entra en vigencia a los 21 días del mes de septiembre del año 2026 y sustituye la versión anterior.


Andrés Bonilla
Representante Legal

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	CÓDIGO: -DI-SST-
		FECHA: 21-09-2026
		VERSIÓN: 2
		PAGINA: 5 DE 5

CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DEL CAMBIO	Versión	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE
21/09/2026	2	Actualización de la Política de Desconexión Laboral de SMART LIFE S.A.S., incorporando los ajustes, adiciones y disposiciones aplicables de la normatividad vigente.	Asesora SST