

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	TH-PO-006
		VERSIÓN:	4
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA:	13/05/2026
		CLASIFICACIÓN	PUBLICA
		ETIQUETADO:	PUB-A-3

En cumplimiento de la legislación laboral vigente en Colombia, particularmente la Ley 2191 de 2022, que regula el derecho a la desconexión laboral, Sistemas Integrales de Informática S.A.S. (SISA) adopta la presente política con el propósito de garantizar a todos los trabajadores, sin distinción de su modalidad de contratación o forma de vinculación, el ejercicio efectivo de su derecho a la desconexión laboral, respetando su tiempo de descanso, vacaciones, vida familiar y personal, como parte fundamental del bienestar integral.

La alta dirección de SISA reitera su compromiso con el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud mental y emocional de los colaboradores, y el fomento de una cultura de respeto por los horarios de trabajo, en armonía con los principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

1. ¿Qué es la desconexión laboral?

La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto por cualquier medio, para tratar temas relacionados con actividades laborales, cuando ya se encuentre fuera de su horario de trabajo, en vacaciones o descansos.

Conforme a lo anterior, la Compañía evitará impartir ordenes, solicitudes o requerimientos a los trabajadores por fuera de la jornada laboral para garantizar su derecho al descanso al finalizar la jornada laboral, en las licencias, vacaciones, permisos, en su vida personal y familiar.

La presente política está dirigida a establecer los parámetros de desconexión laboral de todos los trabajadores de la empresa, independientemente del tipo de vinculación laboral, sin embargo, la Ley 2191 de 2022 señala las siguientes excepciones:

- **Cargos de dirección, confianza o manejo**, atendiendo las limitaciones que jurisprudenciales se han establecido.
- **Cargos con disponibilidad:** Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, estos cargos son:
 - ✓ Admin. Junior en infraestructura y virtualización
 - ✓ Admin. Senior de infraestructura y operaciones ti
 - ✓ Admin. Senior de infraestructura y respaldos
 - ✓ Administrador junior en redes y seguridad
 - ✓ Administrador senior base de datos
 - ✓ Administrador senior de capa media
 - ✓ Administrador senior de ciberseguridad
 - ✓ Administrador senior NOC
 - ✓ Administrador senior redes
 - ✓ Ingeniero NOC
- **Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito**, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	TH-PO-006
		VERSIÓN:	4
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA:	13/05/2026
		CLASIFICACIÓN	PUBLICA
		ETIQUETADO:	PUB-A-3

No obstante lo anterior, Sistemas Integrales de Informática S.A.S. (SISA) podrá acudir a los trabajadores de dirección, confianza o manejo, cuando se vea amenazada o afectada la prestación de los servicios, operabilidad y funcionamiento de la Compañía, sin que por esta circunstancia se genere una vulneración o afectación al derecho a la desconexión laboral de dichos los trabajadores, cualquier comunicación o solicitud que se realice por fuera de la jornada laboral, no significará la vulneración del derecho a la desconexión laboral pues la solicitud de actividades, por fuera de la jornada laboral es una práctica amparada por la ley laboral colombiana y siempre que la inactividad de estas personas pueda significar la grave afectación de los servicios y operabilidad de la Compañía.

¿Qué hacer en caso de incumplimiento de la presente política?

En caso de que un colaborador evidencie que se está omitiendo, ignorando, o incumpliendo deliberadamente la presente política de desconexión laboral y sin una razón justificable en la sostenibilidad de la prestación de los servicios ofrecidos por SISA, deberá informar inmediatamente, ya sea realizando una queja ante el Comité de Convivencia Laboral o al área de Talento Humano a través del TH-F-078 'Reporte de Presuntas Quejas y/o Casos de Acoso Laboral'.

Acciones de SISA ante una queja por incumplimiento de la Política de Desconexión Laboral.

a. Comité de Convivencia Laboral:

- Deberá revisar la queja para dar trámite a la misma.
- Citar a las partes involucradas.
- Activar los mecanismos de solución de conflictos.
- Verificar el cumplimiento de los acuerdos.
- Recibidas las conclusiones del comité por parte del departamento de recursos humanos se procederá conforme lo establece el reglamento interno de trabajo para la imposición de sanciones, de ser el caso.

b. Área de Talento Humano:

Deberá correr traslado de la queja recibida al Comité de Convivencia Laboral.

El área de Talento Humano recibirá las conclusiones del Comité de Convivencia y aplicará las medidas correctivas o disciplinarias pertinentes conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad aplicable.

En este sentido, se aclara que el hecho de que algún trabajador reciba y/o envíe un correo electrónico después de que ha finalizado su jornada diaria de trabajo, no constituye una evidencia que demuestra que efectivamente continuó prestando servicios en forma ininterrumpida desde el momento en que finalizó de su jornada diaria de trabajo, y hasta la hora en que recibió y/o remitió el correo electrónico de que se trate y es claro que la obligación del trabajador de contestar el correo iniciara en la primera hora del día hábil siguiente a su llegada a la bandeja de entrada del correo.

El cumplimiento de esta política es de carácter obligatorio para todos los trabajadores, contratistas y personal vinculado a SISA. La organización se compromete a revisar y actualizar la política anualmente o cuando existan cambios normativos relevantes. La presente política busca garantizar el respeto por el tiempo personal, prevenir riesgos psicosociales y contribuir al bienestar integral de los trabajadores.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	TH-PO-006
		VERSIÓN:	4
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA:	13/05/2026
		CLASIFICACIÓN	PUBLICA
		ETIQUETADO:	PUB-A-3

La presente política entra en vigor a partir de la firma

DIEGO ARANGO VELÁSQUEZ
Representante Legal
SISTEMAS INTEGRALES DE INFORMÁTICA S.A.S

CONTROL DE CAMBIOS					
No.	Fecha	Cambio /Modificación	Elaboró	Revisó	Aprobó
1	01/02/2022	Creación del documento	Analista de SGSST-A Zuleima Villa	Gerente de Contratación y Jurídica Angela Henker Representante SG-SST- A Mónica Chica Integrante del Comité COPASST Yuliana Retrepo Coordinador de Calidad y Procesos Xiomara Castillo	Representante Legal Diego Arango
2	23/05/2023	Se especifica el cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 del 2022	Representante SG-SST- A Maria del Pilar Gomez	Gerente de Contratación y Jurídica Angela Henker Integrante del Comité COPASST Yuliana Retrepo Coordinador de Calidad y Procesos Viviana Cruz Avila	Representante Legal Diego Arango
3	22/02/2024	Ser realiza revisión general del documento, específicamente se incluye apartado que indica: Nos acogemos a las excepciones previstas en la ley respecto al tema de Desconexión Laboral para los cargos de Dirección manejo y confianza y/o aquellos cargos que por su naturaleza deban tener una disponibilidad permanente y situaciones de fuerza mayor o caso fortuito	Representante SG-SST- A Maria del Pilar Gomez	Gerente de Contratación y Jurídica Angela Henker Integrante del Comité COPASST Yuliana Retrepo Coordinador de Calidad y Procesos Viviana Cruz Avila	Representante Legal Diego Arango

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	TH-PO-006
		VERSIÓN:	4
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	FECHA:	13/05/2026
		CLASIFICACIÓN	PUBLICA
		ETIQUETADO:	PUB-A-3

4	13/05/2026	Actualización conforme a la normatividad vigente (Ley 2191 de 2022, Decreto 1378 de 2022, Código Sustantivo del Trabajo, Resolución 0312 de 2019 y directrices del MinTrabajo 2025). Se fortalecen compromisos de bienestar y procedimientos de reporte y control. Se incluye el etiquetado del documento dando cumplimiento al plan de acción SG-AC-2024-028 Este documento es revisado previamente por la firma jurídica PwC	Maria del Pilar Gomez Asistente SST-A	Wilton Morales Professional HSE Viviana Cruz Avila Lider SIG Catherine Suarez Lider de Talento Humano Diego Medina Presidente del Comité COPASST	Diego Arango Representante Legal
---	------------	---	--	--	---