

	MULTINSA S.A.S		S07-003	
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		VERSIÓN: 2	Pág. 1 de 4
			FECHA: ABRIL DE 2023	

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Dentro del propósito de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2191 de 2022 y de fomentar las mejores condiciones laborales para los trabajadores de **MULTINSA S.A.S**, en adelante también referida como “**MULTINSA S.A.S**”, ha decidido definir dentro de la presente **POLÍTICA**, los lineamientos a tener en cuenta de cara a la figura de la desconexión laboral, así como las excepciones a la misma, siendo esta Política de obligatorio cumplimiento para los **TRABAJADORES**, para lo cual se tienen en cuenta las siguientes:

1. CONSIDERACIONES

- 1.1. **MULTINSA S.A.S** es una empresa del sector industrial, manufacturero y comercial dedicada a la producción y comercialización de productos de aseo.
- 1.2. Si bien conforme lo dispuesto en el Reglamento Interno de la Empresa, existen horarios fijos para las distintas áreas de la Compañía, los cuales son respetados y acatados en todo momento por **MULTINSA S.A.S**, es necesario dejar constancia que existen evento en los cuales, con ocasión a eventos imprevistos o casos de extrema urgencia, es necesario atender excepcionalmente requerimientos fuera de la jornada laboral para evitar graves afectaciones a la operación.
- 1.3. Que en atención a lo expedido en la Ley 2191 de 2022, se hace necesario establecer mecanismos que regulen el uso de herramientas tecnológicas para el contacto con trabajadores, especialmente aquellos que no desempeñan funciones de dirección, confianza y manejo. Lo anterior, con el fin de regular también el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones TIC.
- 1.4. Así mismo, se hace necesario aclarar las excepciones mediante las cuales se pueden realizar requerimientos de carácter urgente y prioritario con cualquier trabajador, con el fin de mantener la adecuada operación y funcionamiento de la Empresa.
- 1.5. Que se hace necesario determinar los canales de comunicación en el evento que exista un presunto incumplimiento a la desconexión laboral que debe garantizarse a los trabajadores conforme a los presupuestos legales y los lineamientos establecidos en esta Política.
- 1.6. Así mismo, es necesario establecer un procedimiento interno que garantice el debido proceso, la verificación de la conducta y las acciones que busquen garantizar la desconexión laboral.
- 1.7. La presente Política será aplicable a todos los trabajadores que tengan vinculación laboral directa con **MULTINSA S.A.S**, siendo la misma, de obligatorio cumplimiento tanto para el personal administrativo, operativo y comercial, como para aquellas personas que ejercen funciones de dirección y subordinación.

2. LINEAMIENTOS GENERALES.

MULTINSA S.A.S buscará implementar acciones que permitan balancear el descanso efectivo de los trabajadores y las necesidades del servicio. Para tal efecto se realizan las siguientes aclaraciones:

Elaboró: Coordinador de SGI	Revisó: Representante por la Dirección	Aprobó: Gerente
-----------------------------	--	-----------------

	MULTINSA S.A.S		S07-003	
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		VERSIÓN: 2	Pág. 2 de 4
			FECHA: ABRIL DE 2023	

- 2.1. Conforme lo dispuesto expresamente en la Ley 2191 de 2022, los trabajadores que ejecutan labores de dirección, confianza y manejo están excluidos de la aplicación de la Ley de desconexión laboral, en tanto las funciones de su cargo exigen estar atentos a la prestación del servicio conforme lo requiera la Empresa.
- 2.2. Se adoptarán las medidas que permitan materializar el descanso de los trabajadores. No obstante, los trabajadores deben conocer que tal y como el artículo 6 de la mencionada Ley 2191 de 2022 lo establece, excepcionalmente podrán presentarse situaciones de fuerza mayor o urgencias que implican la necesidad que el trabajador sea contactado por fuera de la jornada laboral, a fin de evitar posibles perjuicios o afectaciones a la normal operación de la Empresa.
- 2.3. Que, en todo caso, se debe buscar garantizar el normal funcionamiento de la Compañía y el redireccionamiento oportuno de las peticiones, especialmente cuando es claro que no existen alternativas diferentes a las de contacto directo con el trabajador para solicitar determinada acción o información.

3. CAMPO DE APLICACIÓN

La totalidad de prerrogativas y obligaciones contenidas en la presente **POLÍTICA** serán aplicables a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo directo con **MULTINSA S.A.S.** No obstante, se deja expresa constancia que las limitaciones dispuestas en la Ley 2191 de 2022 sobre la desconexión laboral no son aplicables a trabajadores con funciones de dirección, confianza y manejo. Por otro lado, se aclara que la presente Política al estar enfocada únicamente a trabajadores, no es aplicable a contratistas, personal en misión, aprendices, practicantes o cualquier otra persona que llegare a prestar servicios a favor de la Compañía sin tener la calidad de trabajador directo.

4. EJERCICIO DE LA DESCONEXIÓN LABORAL.

- 4.1. **Obligaciones del empleador**→ Los representantes del empleador y en general, quienes tengan personal a cargo deberán cumplir con las siguientes obligaciones:
 - 4.1.1. Conocer las disposiciones de desconexión laboral, así como sus excepciones con el fin de garantizar el normal funcionamiento de la Empresa
 - 4.1.2. Establecer con claridad qué trabajadores desempeñan funciones de dirección, confianza y manejo, debido a que estos trabajadores se encuentran excluidos de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
 - 4.1.3. Se debe procurar que todas las solicitudes remitidas por correo electrónico, telefónicamente o por otro medio, se realicen dentro de la jornada laboral. No obstante, en caso que por situaciones de disponibilidad o para efectos de evitar que se olvide la asignación de tareas, un Jefe Directo decida remitir solicitudes fuera de la jornada de un trabajador a su cargo, se deberá informar los plazos y términos de urgencia en que se requiere la información, aclarando que únicamente en casos que por su prioridad y urgencia sea necesario obtener una respuesta inmediata, podrá exigirse al trabajador dar respuesta inmediata por cualquier medio idóneo para tal fin. (celular, correo u otra herramienta)

Elaboró: Coordinador de SGI	Revisó: Representante por la Dirección	Aprobó: Gerente
-----------------------------	--	-----------------

	MULTINSA S.A.S		S07-003	
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		VERSIÓN: 2	Pág. 3 de 4
			FECHA: ABRIL DE 2023	

4.1.4. Hacer uso de herramientas propias de la Empresa para comunicación con trabajadores y excepcionalmente, hacer uso de herramientas personales en el evento que no sea posible contacto por vía correo, Teams, teléfono corporativo y demás que se dispongan por parte de la Empresa para determinada información.

4.1.5. Determinar los casos de urgencia que requieren contacto con los trabajadores por fuera de su horario laboral e informar al trabajador la necesidad de la acción o información que se está requiriendo.

4.1.6. Dar traslado al Área de Coordinación SGI o al Comité de Convivencia Laboral, según corresponda, de cualquier reclamación, queja o información relevante que presente el trabajador sobre presuntos incumplimientos de la desconexión laboral.

4.2. **Obligaciones del trabajador**→ Los trabajadores a los cuales les aplica la presente Política deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

4.2.1. Conocer las disposiciones de desconexión laboral, así como sus excepciones con el fin de garantizar el normal funcionamiento de la Empresa.

4.2.2. Informar oportunamente si están en imposibilidad de realizar determinada tarea urgente y prioritaria que sea requerida por fuera de su horario laboral.

4.2.3. Tener disposición a las solicitudes extraordinarias y excepcionales que se realicen por sus jefes inmediatos fuera del horario de trabajo respecto de determinado asunto que por su relevancia y urgencia sea necesario atender de forma inmediata fuera de los horarios habituales, entendiendo la importancia de mantener el normal funcionamiento de la Empresa.

4.2.4. Informar previo y oportunamente cualquier acción de mejora que permita materializar la desconexión laboral, así como interponer peticiones formales solicitando la adopción de medidas para garantizar el cumplimiento de la Ley.

5. PROCEDIMIENTO PRESUNTO INCUMPLIMIENTO DESCONEXIÓN LABORAL.

Cualquier trabajador al cual le sea aplicable esta Política, deberá cumplir con el siguiente procedimiento en el evento que quiera reportar un presunto incumplimiento de la desconexión laboral:

5.1.1. Se deberá remitir un correo electrónico a coordinadorsgi@multinsa.com administrado por el equipo de Coordinación SGI informando si desea su reclamación sea tramitada de manera anónima (esto es, no dando a conocer su identidad a otros intervinientes en los trámites a ejecutar) o con nombre propio, exponiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar del evento que pudo afectar su descanso.

5.1.2. Se procederá a revisar en cada caso si en el correo electrónico se solicita que sea tramitada esta solicitud por el Comité de Convivencia Laboral o si no desea la

Elaboró: Coordinador de SGI	Revisó: Representante por la Dirección	Aprobó: Gerente
-----------------------------	--	-----------------

	MULTINSA S.A.S		S07-003	
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		VERSIÓN: 2	Pág. 4 de 4
			FECHA: ABRIL DE 2023	

intervención de dicho Comité y en ese sentido, quiere que se dé manejo desde recursos humanos a fin que se tomen acciones de mejora que no impliquen tramitar una queja por presunto acoso laboral. (Aclarando que, en caso de quejas por posible acoso laboral, por disposición legal no serán procedente las quejas anónimas).

- 5.1.3. En caso que se solicite la intervención del Comité de Convivencia, se trasladará a este órgano y se tramitará conforme lo establecido en la Ley 1010 de 2006.
- 5.1.4. En caso que la comunicación sea con fines meramente informativos con miras a que se tomen acciones correctivas, se reunirá al presunto trabajador que no está acatando las disposiciones sobre desconexión laboral con el fin que se pronuncie sobre los presuntos incumplimientos de estas disposiciones.
- 5.1.5. En caso que haya sido por una excepción de fuerza mayor o urgencia, se le explicará al trabajador la situación que llevó a interrumpir su descanso de forma excepcional, sin que ello constituya un incumplimiento de las disposiciones sobre desconexión laboral.
- 5.1.6. En caso que existan acciones de mejora para garantizar la desconexión laboral, se realizarán las verificaciones correspondientes por parte de Coordinación SGI sobre este asunto y reuniones de seguimiento con los sujetos activos y pasivos de la conducta, en el evento que no se haya solicitado un trámite anónimo.

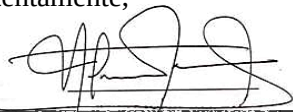
En todo caso, se deja constancia que **MULTINSA S.A.S** en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, tomó las acciones y medidas respectivas tendientes a garantizar el derecho de desconexión laboral, las cuales se señalan a continuación:

- Elaboración de Política Interna que incluye procedimiento de reporte de posibles situaciones contrarias a la legislación sobre desconexión laboral.
- Socialización de política y acciones pedagógicas y de concientización sobre la desconexión laboral.
- Campañas de promoción y prevención.

6. EFECTOS

La presente política hace parte de las obligaciones y prohibiciones especiales de los trabajadores a los cuales le es aplicable y, en consecuencia, su incumplimiento podrá considerarse una falta grave que se entienda suficiente para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en los términos de lo dispuesto en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T.

Atentamente,



REPRESENTANTE LEGAL.
MULTINSA S.A.S

Elaboró: Coordinador de SGI	Revisó: Representante por la Dirección	Aprobó: Gerente
-----------------------------	--	-----------------