

Política de desconexión digital

En el marco de la Ley 2192 de 2022¹ Próxima garantiza el cumplimiento del derecho que le asiste a los equipos administrativo y consultor a la desconexión laboral, al entender que es un derecho que les asiste y que la Firma como empleadora y contratante debe cumplir.

Esta política va dirigida a la colaboradora y al equipo de consultoras (es), con excepción de aquel, que la legislación laboral y la Ley 2191 de 2022 establece como exentos de dicha regulación, así:

- Cuando la colaboradora que por causa de situaciones de fuerza mayor o imprevistas se requiera para cumplir deberes extra de colaboración con la Firma, y cuando sea necesaria para aportar en la solución de situaciones de urgencia en la gestión profesional de Próxima, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
- Cuando se requiera a una persona del equipo consultor por urgencia de cumplimiento ante el cliente en la entrega de un servicio y/o producto del cual participa, debido a una situación imprevista y atribuible al cliente; sin embargo, se tendrá en cuenta la disponibilidad de la persona para conciliar el modo y tiempo en que se dará su participación en la situación de urgencia surgida.

Los lineamientos que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral son los siguientes:

- a. La desconexión laboral inicia una vez que la colaboradora y el equipo consultor han finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos o motivos de otro índole.
- b. La colaboradora y el equipo consultor tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, esto con el fin de que puedan gozar de dichos espacios en unión con su familia, amigos y para el esparcimiento personal.
- c. Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, la colaboradora y el equipo consultor no se encuentran en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos y mensajes de WhatsApp, siempre y cuando no se trate de un hecho urgente, grave, de fuerza mayor o caso fortuito en el cual se requiera la

¹ Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

atención por parte de ellas y ellos, con el fin de que el buen funcionamiento de la Firma no se vea afectado.

d. Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Firma para el reconocimiento debido a la colaboradora.

Mediante el siguiente procedimiento interno se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley, para prevenir y evitar vulneraciones al disfrute de espacios de descanso de la colaboradora y del equipo consultor, así:

a. La colaboradora se encuentra facultada para presentar quejas por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, al darse tal situación fuera de la excepción indicada.

b. Quienes integren el equipo consultor podrán presentar quejas por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, siempre y cuando haya manifestado que no le es posible participar en el espacio citado y se solicita su asistencia.

b. Para presentar una queja deberá ser en forma escrita por el correo electrónico somosefr@proxima.com.co dirigido a la directora de Próxima/mánager efr. En el documento se deberán narrar los hechos en forma precisa, determinando la situación en que se haya dado la presunta vulneración al derecho de desconexión.

c. Una vez que se ha recibido la queja se dará inicio al siguiente procedimiento:

1. La directora/mánager efr de la Firma dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión laboral.

2. Realizada la valoración de la queja presentada, la directora/mánager efr de la Firma citará a las partes para la ampliación de la queja presentada, de considerarlo pertinente.

3. Surtido el trámite anterior, la directora/mánager efr de la Firma emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera que corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la Firma por parte de la persona que presentó la queja.

4. En el evento en que la directora/mánager efr luego de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de la Firma, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la Ley 1010 de 2006.

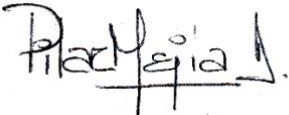
5. En el evento en que la directora/mánager efr luego de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión laboral, podrá emplear cualesquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación colombiana.

6. La colaboradora y el equipo consultor quejoso (s) que no se encuentre (n) conforme (s) con la decisión adoptada por parte de la directora/mánager efr que evalúa y estudia la queja, podrá solicitar la revisión de su caso por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Las objeciones que presente (n) la colaboradora y/o el equipo consultor en contra de la decisión adoptada por la directora/mánager efr deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

El Comité de Convivencia Laboral para la revisión de las objeciones presentadas surtirá el trámite correspondiente a la Ley 1010 de 2006.

Firmada y publicada el 16 de febrero de 2023



Pilar del Rosario Mejía Duque
Representante legal