

Lo que debes tener en cuenta sobre la Ley de Desconexión laboral

El pasado 06 de enero de 2022 el Congreso de Colombia decretó la Ley 2191 por la cual se crea, regula y promueve la desconexión laboral, por lo que te contamos lo más importante a tener en cuenta.

¿Qué es la desconexión laboral?

La desconexión laboral es un derecho que tienen que se reconoce a los trabajadores con la finalidad de que no sean perturbados sus periodos de descanso, es decir, para que no se les requiera para actividades de trabajo mediante el uso de herramientas tecnológicas o no tecnológicas, por fuera de la jornada de trabajo, en tiempos de vacaciones o descanso.

Ahora bien, ten en cuenta que no se trata de un derecho absoluto y que su ejercicio depende de la naturaleza del cargo y de las funciones de la persona y que en todo caso, el objetivo es garantizar que las personas tengan tiempos efectivos de descanso y de ocio por fuera de los espacios destinados a las actividades laborales.

En éste sentido, la ley responsabiliza a los empleadores para que se encarguen de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar con tranquilidad de sus tiempos de descanso, vacaciones o periodos de licencias o permisos que les hayan sido otorgados.

¿Qué obligaciones surgen de la Ley de Desconexión Laboral ?

Además de la descripción del derecho en los términos que te explicamos previamente, la Ley exige que toda persona natural o jurídica cuente con una **Política de Desconexión Laboral** que sirva como una reglamentación interna del ejercicio de este derecho y que cuente con los siguientes puntos:

- Lineamientos sobre la forma en que se garantizará el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lo relativo al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Un procedimiento interno para la presentación de quejas relacionadas con eventuales vulneraciones del derecho a la desconexión laboral.

- Un procedimiento interno para el trámite de dichas quejas incluyendo mecanismos de solución de conflictos y verificación del cumplimiento de acuerdos que se alcancen en el marco de la verificación de la queja.

Adicional a lo anterior, debes tener en cuenta que no tiene validez, ninguna cláusula o acuerdo que desconozca el derecho a la desconexión laboral y que la vulneración de este derecho en forma persistente y demostrable podría ser entendida como una conducta constitutiva de acoso laboral.

¿Existen excepciones al derecho de desconexión laboral?

Sí. Ten presente que los siguientes trabajadores no están cubiertos por lo previsto en la Ley de Desconexión Laboral:

1. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o la función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
3. Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra que sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.

Somos un proyecto hecho por emprendedores, para emprendedores, no dudes en contactarnos si tienes alguna inquietud adicional, a través de los siguientes medios:

Correo Electrónico: consultas@aleconsultoria.com

Instagram: [@aleconsultoriaconproposito](https://www.instagram.com/aleconsultoriaconproposito)

Twitter: [@aleconsultoria](https://twitter.com/aleconsultoria)

Tik Tok: [@aleconsultoria](https://www.tiktok.com/@aleconsultoria)

Facebook: [Ale Consultoría con Propósito](https://www.facebook.com/AleConsultoriaconProposito)

LinkedIn: [Ale Consultoría con Propósito](https://www.linkedin.com/company/AleConsultoriaconProposito)

Cordialmente,

Iván Camilo Jiménez Uribe

Fundador

A.L.E. Consultoría con Propósito

Laura Sofía Agudelo Ocampo

Consejera Laboral para Emprendedores

A.L.E. Consultoría con Propósito