

Desconexión laboral Ley 2191 del 6 de enero de 2022

La desconexión laboral es el "derecho que tienen todos los **trabajadores y servidores públicos** a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral".

Con esta ley se crea, regula y promueve la **desconexión laboral** de los trabajadores y sus distintas modalidades.



Imagen de: StockSnap en Pixabay

Objeto

Garantizar el descanso, permisos y vacaciones para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

Tenga en cuenta que:

La vulneración persistente y demostrable del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una **conducta de acoso laboral**.

Política de desconexión laboral

Todo empleador, debe contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna que debe incluir, al menos:

- Forma de garantizar y ejercer el derecho. Incluyendo los lineamientos frente a tecnologías.
- Mecanismos para presentar quejas frente a la vulneración de este derecho.
- Procedimiento interno para trámite de quejas que garantice el debido proceso y mecanismos de solución de conflictos.



Imagen de: Kerttu en Pixabay



Imagen de annmariephotography en Pixabay

Excepciones

La desconexión laboral no aplica para:

- Trabajadores y servidores públicos de dirección, confianza y manejo.
- Trabajadores que según su función sean de disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.
- Situaciones de fuerza mayor y caso fortuito, en los que se requiera cumplir labores extra de colaboración con la empresa o institución.

Inspección y vigilancia

Cuando se crea vulnerado este derecho, el trabajador puede poner la situación en conocimiento del Inspector de trabajo o de la Procuraduría General de la Nación.

El funcionario competente conminará al empleador para que ponga en marcha las medidas que garanticen la desconexión laboral. Esto implica que, en principio no hay sanción económica.



Imagen de PublicDomainPictures en Pixabay

Aspectos de reflexión

- La desconexión laboral no solo aplica para trabajadores que desarrollen su actividad mediante teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.
- La política de desconexión laboral no necesariamente debe estar incluida en el Reglamento Interno de Trabajo. Cada caso debe ser analizado para determinar conveniencia.
- La política de desconexión, se sugiere, haga referencia a aspectos relacionados con la programación de vacaciones y el otorgamiento de permisos.
- Debe hacerse una revisión concreta de los trabajadores que pueden ser considerados de dirección, confianza y manejo.
- Se sugiere analizar la conveniencia de crear un mecanismo independiente al interior de la empresa para verificar el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral.

Eficazmente el mejor aliado en sus dinámicas laborales.



José Darío Acevedo Gámez
Socio director

jdacevedo@aac.com.co
jdacevedo@mypabogados.com.co

PBX: (571) 6104058

Calle 78 # 9-57 Piso 6 Bogotá D.C.
Carrera 12 # 34-67 Of. 702 B/manga

WWW.AAC.COM.CO