

ABECÉ

Resolución 2191 de 2022.

*Por medio de la cual, se regula la desconexión
laboral – Ley de Desconexión Laboral.*





1. *¿Cuál es el objeto de la Ley 2191 de 2022?*

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 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, las licencias, los permisos y/o las vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

2. *¿Cuáles son los principios orientadores que rigen la nueva Ley de Desconexión Laboral?*

El derecho a la Desconexión Laboral está orientado por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, en lo concerniente al derecho al trabajo y a los convenios internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Colombia.

3. *¿Cómo define la Ley 2191 de 2022 el derecho a 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, con cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada de trabajo, ni en sus vacaciones o descansos.

4. *¿Puede el empleador formular órdenes u otros requerimientos al trabajador, por fuera de la jornada laboral?*

Solo lo podrá hacer por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio, o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa. En todo caso, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

5. *¿Quiénes gozarán del derecho a la Desconexión Laboral?*

Los trabajadores y servidores públicos gozarán de este derecho, una vez finalizados los tiempos de su jornada ordinaria y/o extraordinaria. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo y al objeto de la relación laboral, legal y/o reglamentaria.

Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, no estarán sujetos a lo dispuesto en esta Ley.





6. *¿Qué obligaciones tiene el empleador frente a la Ley de Desconexión Laboral?*

El empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar **efectiva y plenamente del tiempo de descanso**, las licencias, los permisos y las vacaciones, así como de su vida personal y familiar.

7. *¿El incumplimiento de la Ley de Desconexión Laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral?*

Sí, el no cumplimiento u omisión del derecho por parte del empleador a la Desconexión Laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

Siempre que la conducta reúna las características del acoso laboral, de ser persistente y demostrable.

8. *¿Todas las empresas tendrán la obligación de contar con una política de Desconexión Laboral?*

Sí, toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de Desconexión Laboral.



9. ¿Qué se define en la política de Desconexión Laboral?

Esta política deberá definir:

- I** La forma como se garantiza y ejerce el derecho a la Desconexión Laboral, incluyendo los lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- II** Los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- III** El procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso, incluya mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

10. ¿Quiénes no estarán sujetos a lo dispuesto en esta Ley? ¿En qué casos?

No estarán sujetos a lo dispuesto en esta Ley:

- I** Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- II** Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos que, por la naturaleza de la actividad o función, deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y los organismos de socorro.
- III** Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio, o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

11.

¿Qué podrá hacer aquel trabajador o servidor público que considere vulnerado su derecho a la Desconexión Laboral?

Cuando el trabajador o servidor no encuentre las formas para la interposición de quejas de manera directa en la organización y considere que se ha vulnerado su derecho a la Desconexión Laboral, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos. El trabajador o servidor deberá detallar los hechos y anexar una prueba del caso.





Colmena

Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN
GRUPO SOCIAL

Línea Efectiva:

Los 7 días de la semana, todos los días del año, las 24 horas.

Bogotá
601 401 0447

Medellín
604 444 1246

Cali
602 403 6400

Barranquilla
605 353 7559

Otras ciudades 018000-9-19667
www.colmenaseguros.com