

# DESCONEXIÓN Laboral

*Guía para la construcción de una política  
de Desconexión Laboral*

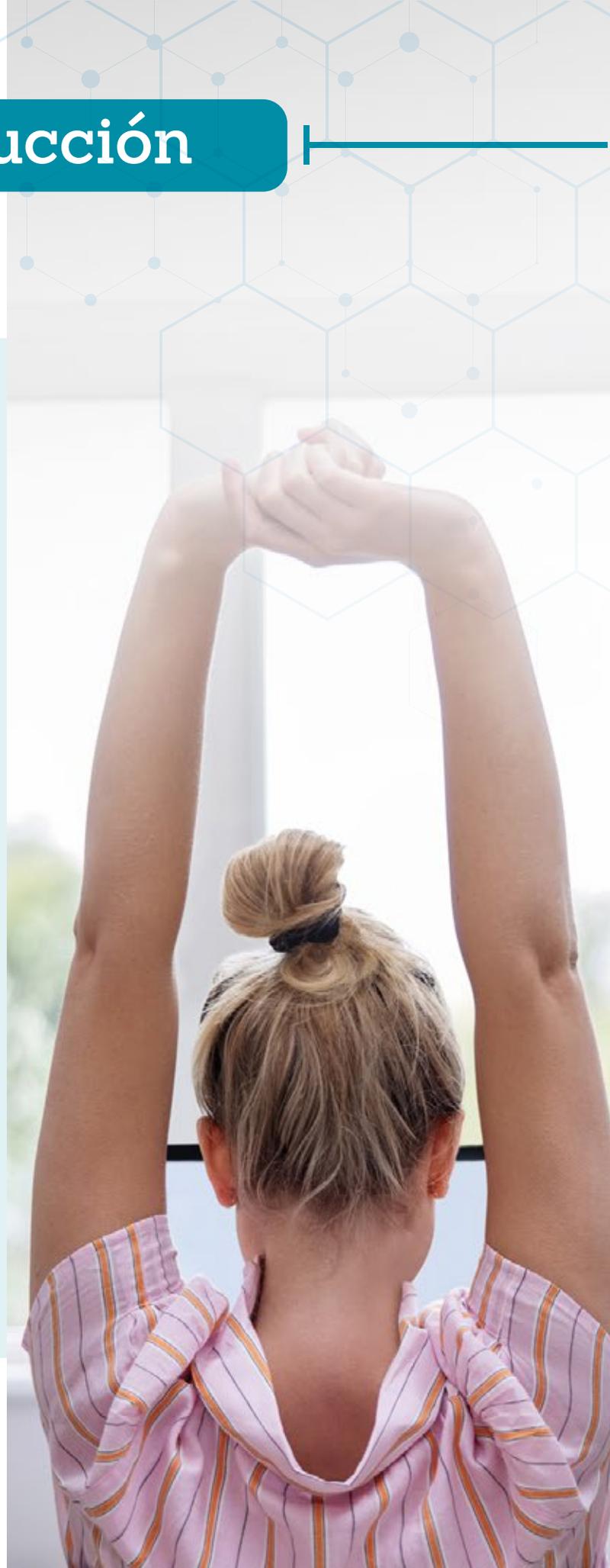




# Introducción

La **Desconexión Laboral** es una práctica que permite a los empleadores promover en los trabajadores buenos hábitos de descanso, recuperación y uso del tiempo libre. Es una práctica necesaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, lo cual redundará en la recuperación de la energía física y mental para ser productivo, cuidar de sí mismo y cumplir con los diferentes roles en la vida, ya sean laborales o personales.

Con el propósito de formalizar la Desconexión Laboral en las empresas o instituciones, el empleador deberá definir, establecer y divulgar los lineamientos para aplicar la desconexión, los cuales deberá dar a conocer a todos los trabajadores.





## Guía de elementos principales

*El empleador, persona natural o jurídica (pública o privada), deberá establecer una política de Desconexión Laboral<sup>1</sup>, que deberá ser parte de la reglamentación interna. Sin embargo, facilitar las condiciones para lograr la Desconexión Laboral, no solo requiere de la definición y el cumplimiento de una política, sino del acuerdo y el compromiso entre el empleador y los trabajadores.*

*La empresa o institución deberá construir los mecanismos que permitan a los trabajadores desconectarse, así como no tener contacto por cualquier medio o herramienta para cuestiones laborales por fuera de la jornada (ordinaria o máxima legal); y, a los empleadores, abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada.*

*Para la construcción de la política se recomienda la participación de representantes del empleador y de los trabajadores; puede hacerse de forma conjunta, optimizando los espacios de concertación y diálogo con que cuente la empresa o institución como, por ejemplo, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), los Comités de Convivencia Laboral, etc.*



A continuación, compartiremos algunos elementos legales y de gestión del talento humano que recomendamos sean considerados al construir la política de Desconexión Laboral<sup>2</sup>:

- 1.** La política deberá estar enmarcada en los principios de bienestar laboral y personal, productividad en el tiempo laboral, derecho al uso del tiempo libre y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 2.** La política deberá reflejar el interés y compromiso del empleador y de los trabajadores con respecto al aprovechamiento del tiempo laboral, la planeación del tiempo laboral, la retroalimentación del desempeño, el manejo de los horarios, los objetivos y las metas laborales, así como la construcción conjunta del bienestar empresarial o institucional, grupal e individual.
- 3.** Deberá presentar una declaración general que exprese el derecho de los trabajadores por la Desconexión Laboral, estableciendo la forma como se garantizará y ejercerá el derecho.
- 4.** Deberá expresar el compromiso del empleador y la participación activa de los trabajadores para cumplir los acuerdos contenidos en la política de Desconexión Laboral.
- 5.** Deberá establecer la forma de Desconexión Laboral, incluyendo el manejo y uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- 6.** Deberá expresar los criterios que aplican para las excepciones de Desconexión Digital, ya sea por las características de las funciones, cargos de dirección, confianza y manejo, o por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran la continuidad del servicio por parte de los trabajadores, dar soluciones a situaciones difíciles o urgentes, justificando la inexistencia de otra alternativa.
- 7.** Deberá indicar la existencia de un procedimiento para que los trabajadores presenten las quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. Este mecanismo podrá ser similar al procedimiento de quejas por presunto acoso laboral.
- 8.** Deberá expresar el debido proceso definido por la empresa para dar trámite a las quejas, de modo que se realice la conciliación, solución de conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados con cesación de la conducta que vulnera el derecho a la Desconexión Laboral. El procedimiento de conciliación podrá ser similar al que se tenga definido para tratar casos de presunto acoso laboral.

**La política deberá ser difundida a todos los niveles de la Organización, y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo.**



# Guía para la política de Desconexión Digital

## **Antecedentes y contexto**

La Ley 2191 de 2022 crea, regula y promueve la Desconexión Digital en los trabajadores, en las diferentes modalidades de contratación en Colombia, entendiendo la Desconexión Laboral como “el derecho que tienen todos los trabajadores 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 ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en vacaciones o descansos.”<sup>3</sup>

## **Un ejemplo de política de Desconexión Laboral puede ser:**

LA EMPRESA, consciente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la Organización, expresa que todos los trabajadores tienen derecho a la Desconexión Laboral, brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones como un espacio que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La empresa cuenta con la participación activa y la responsabilidad de todos los trabajadores en el cumplimiento de los acuerdos referentes a metas, productividad, horarios, responsabilidades y el aprovechamiento de los espacios de descanso con Desconexión Laboral, construyendo un entorno laboral de bienestar, productivo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y extralaboral, logrando acuerdos, resolviendo las situaciones de conflicto potencial y manejando apropiadamente las situaciones de posible desacuerdo.



<sup>3</sup> Artículo 3 de la Ley 2191 de 2022. Definición de Desconexión Laboral.

Como mecanismo de atención de posibles incumplimientos de la política, los trabajadores pueden dar a conocer las situaciones al Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de NOMBRE DE LA EMPRESA, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia y prácticas colectivas de sana convivencia, bienestar, aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral, que promueva los valores vinculados al trabajo en condiciones dignas y justas; los acuerdos entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el bienestar integral en la empresa, favoreciendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Por su parte, la empresa se compromete a realizar acciones para favorecer la productividad en la jornada laboral acordada, retroalimentar el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores, permitir la recuperación física y mental del trabajador, aportar al bienestar integral intra y extra laboral, y a la construcción de entornos laborales saludables. Entre dichas actividades estarán:

- ✔ Construcción y divulgación del programa de bienestar integral organizacional.
- ✔ Sensibilización y capacitación sobre la Desconexión Laboral.
- ✔ Capacitación en temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral, tales como mecanismos y prácticas de Desconexión Laboral, planeación, definición y cumplimiento de acuerdos laborales, retroalimentación, claridad de rol y funciones, mejora continua.
- ✔ Llevar a cabo, cuando hubiere lugar, el procedimiento contemplado para la atención y/o solución de las situaciones que incumplan los acuerdos de Desconexión Laboral.

Cualquier persona que genere o incumpla los acuerdos de Desconexión Laboral definidos en esta política y los demás elementos derivados de esta, será orientada de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente y en los procedimientos.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la Organización lo considere pertinente. De igual manera, estará disponible a todas las partes interesadas.

La política deberá adecuarse a las características propias de cada empresa, sus condiciones, horarios, responsabilidades y, una vez definida y acordada por la Organización, deberá ser divulgada y compartida con todos los trabajadores; así mismo, podrá ser incluida en el actuar del programa de prevención del acoso laboral, usada como marco de referencia en el momento de abordar presuntos casos de incumplimiento que, acorde con la Ley 2191 de 2022, pueden ser tratados como posibles casos de acoso laboral en el Comité de Convivencia<sup>4</sup>.



# 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](http://www.colmenaseguros.com)**