Bogotá, 13 de enero de 2022

Boletín N° 1-2022

LEY 2191 DE 2022 – LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL

La desconexión laboral es una de las nuevas figuras del derecho laboral que más relevancia ha cobrado de cara al incremento de las relaciones laborales no presenciales derivadas de la pandemia.

El pasado 06 de enero fue expedida la Ley 2191 con el fin de **crear, regular y promover** la desconexión laboral en las relaciones laborales, para que los trabajadores de manera efectiva tengan tiempo libre y de descanso que les permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Mediante el presente Boletín abordaremos los aspectos más relevantes de la figura y algunas recomendaciones:

1. ANTECEDENTES

La primera mención de la desconexión laboral en el ámbito jurídico colombiano fue mediante la Circular 041 de 2020 del Ministerio del Trabajo, la cual, al fijar algunos lineamientos relacionados con el trabajo en casa, entendiendo este como una de las medidas de protección al empleo al inicio de la pandemia, dispuso que con relación a la jornada de trabajo los empleadores y trabajadores debían ceñirse a las jornadas pactadas con el fin de "garantizar el derecho a la desconexión laboral digital", evitando de esta manera un impacto en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

Posteriormente, la desconexión laboral se convirtió en uno de los criterios para la habilitación del trabajo en casa, y de las responsabilidades del empleador al momento de controlar el trabajo remoto, extendiendo su ámbito de aplicación más allá del horario y de la jornada de trabajo, y llevándolo a constituirse en la garantía que tiene el trabajador de disfrutar de un tiempo de descanso con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

2. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE ESTA LEY ¿QUÉ ES LA DESCONEXIÓN LABORAL?

Es un derecho que tienen los trabajadores y los servidores públicos **a no ser contactados para cuestiones relacionadas con su actividad laboral en horarios que estén por fuera de su jornada de trabajo**, así como tampoco en sus periodos de descanso; generando como efecto que el empleador deba abstenerse de impartirle órdenes o hacerle requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

3. GARANTÍA DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL

La norma prevé que el derecho de desconexión laboral se garantizará por el empleador de la siguiente manera:

- ✓ Que el inicio del derecho de desconexión laboral comenzará para los empleados una vez finalice su jornada de trabajo.

- ✓ Será ineficaz cualquier cláusula que vaya en contra del derecho de desconexión laboral o que lo desmejore frente a lo establecido en la ley.

- ✓ La inobservancia del derecho de desconexión laboral, cuando cumpla con las características de ser persistente y demostrable, podrá constituir acoso laboral de conformidad a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

4. OBLIGATORIEDAD DE CONTAR CON UNA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Uno de los aspectos más relevantes de la Ley de Desconexión Laboral es que todo empleador deberá contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna que fije los parámetros para el goce de este derecho en las empresas.

De esta forma, la política que desarrolle cada empresa permitirá determinar las buenas prácticas que en cada organización deberán ser atendidas para garantizar que los trabajadores tengan tiempo libre y de descanso que les permita conciliar la vida personal, familiar y laboral, siempre atendiendo las necesidades propias de las áreas, así como las responsabilidades de cada cargo.

Según la Ley, estas políticas deben contener como mínimo los siguientes puntos:

a. La forma como se garantizará y ejercerá el derecho de desconexión laboral, incluyendo lineamientos respecto a tecnologías de la información y las comunicaciones.

b. Un procedimiento que determine los mecanismos para que los empleados presenten quejas frente a la posible vulneración del derecho de desconexión laboral ya sea a nombre propio o de manera anónima.

c. Un procedimiento interno que permita dar trámite las quejas presentadas por los empleados por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral que garantice el debido proceso e incluya tanto los mecanismos de defensa, así como la verificación de los eventuales acuerdos a los que se pueda llegar por este motivo.

5. EXCEPCIONES EN LA APLICACIÓN DE ESTA LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL

- ✓ No es aplicable para los empleados que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo.

- ✓ No es aplicable para aquellos empleados que por la naturaleza de su función deben tener **disponibilidad permanente**, entre ellos fuerza pública y organismos de control.

- ✓ No es aplicable en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir con deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia. Para esto deberá haber una justificación que argumente la inexistencia de otra alternativa.

6. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO Y PROCURADURIA

La inspección y vigilancia del derecho de desconexión laboral reposará en cabeza de los Inspectores del Ministerio del Trabajo para el sector privado y de la Procuraduría para el sector público. Los Inspectores de Trabajo, dentro de sus facultades, podrán conocer las denuncias, a las que el reclamante deberá anexar prueba sumaria de los hechos en los que se sustenta, y podrá conminar preventivamente a los empleadores a llevar a cabo los procedimientos internos establecidos en las políticas de desconexión laboral de cada empresa.

7. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS:

- ✓ Determinar los lineamientos para contactar a los trabajadores por situaciones excepcionales o de fuerza mayor.

- ✓ Regular el uso de herramientas de trabajo (comunicación y tecnología) para el desarrollo de las actividades laborales.

- ✓ Establecer las actividades que requieran atención permanente a través de acuerdos de disponibilidad u otros, que permitan acreditar que el trabajador efectivamente goza de tiempos de descanso.

- ✓ Definir lineamientos internos que permitan establecer los procedimientos para requerir el trabajo suplementario de los trabajadores.

- ✓ Desarrollar una política por escrito en la que se regule el manejo de envío de información fuera de los horarios habituales de trabajo.

- ✓ En caso de aplicar figuras laborales distintas al contrato de trabajo tradicional en sitio, se debe revisar la regulación específica de cada figura:

    - Cuando se habilite el trabajo en casa, los empleadores deben abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de su jornada laboral (artículo 4 de la Ley 2088 de 2021).

    - En el contrato de trabajo remoto, los empleadores deben respetar el derecho a la desconexión laboral, entendida por la Ley como la garantía que tienen los trabajadores de no tener contacto con herramientas relacionadas con su ámbito laboral, una vez culminada su jornada ordinaria o durante el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar (artículo 17 de la Ley 2121 de 2021).

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.