

Gobierno colombiano promulga la Ley de desconexión laboral

En resumen

El 06 de enero de 2022 el Congreso de la República promulgó la Ley 2191, que tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Aspectos relevantes:

Entre otros, la Ley:

1. Define el derecho a la desconexión laboral como aquel 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, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos".
2. Señala que los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral.
3. Establece que será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de la ley o desmejore las garantías en ella reguladas. Igualmente, que la inobservancia del derecho 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.
4. **Instruye a todos los empleadores a implementar una política de desconexión laboral** de reglamentación interna, que contenga, como mínimo, los aspectos regulados en la Ley.
5. Establece que están exceptuados de las disposiciones de la Ley:
 - a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
 - b. Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente (la fuerza pública y organismos de socorro);
 - c. Aquellas situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Para tener en cuenta: Si bien La Ley establece las excepciones previamente señaladas, es importante que los empleadores garanticen a todos sus empleados, sin excepción e independientemente del tipo de personal, un descanso efectivo. La carga excesiva de trabajo o la constante interrupción del descanso puede tipificar acoso laboral. Enfermedades laborales, accidentes de trabajo o eventuales reclamaciones por culpa patronal o por acoso laboral se pueden evitar cuando los empleados tienen un descanso real y efectivo.

Vigencia de las medidas:

La Ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

Contenido

Aspectos relevantes

Vigencia de las medidas



Contact Us



Tatiana Garcés

Partner

tatiana.garces@bakermckenzie.com



Evelyn Romero

Partner

evelyn.romero@bakermckenzie.com

© 2022 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

