

Q&A

Ley 2191 del 6 de enero de 2022

LEY DE DESCONEJIÓN LABORAL

1. ¿En qué consiste el derecho a la desconexión laboral?

R//. Es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto con asuntos laborales después de que finaliza su jornada laboral por ningún medio o estando en vacaciones, licencias o incapacidades.

2. ¿A qué trabajadores cobija el derecho a la desconexión laboral?

R// El derecho de la desconexión laboral en principio cobija a todos los trabajadores del sector privado y sector público, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.

3. ¿Qué excepciones trae el derecho a la desconexión laboral?

El artículo 4° de la Ley señala 2191 de 2022 señala que el ejercicio de este derecho depende de la naturaleza del cargo según corresponda. En este sentido, el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022 indica como excepciones al derecho a la desconexión, las siguientes:

- 1) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;**
- 2) Aquellos que por la naturaleza de -la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;**
- 3) 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.**

4. ¿Qué obligaciones implica el derecho a la desconexión para los empleadores?

R// El empleador se debe abstener de formular órdenes o requerimientos a sus trabajadores por fuera de la jornada laboral y, adicionalmente debe contar con una política de desconexión laboral.

5. ¿Cuál es el contenido mínimo de la política de desconexión laboral?

R// De acuerdo con el artículo 5° de la Ley 2191 de 2022, la política de desconexión laboral debe contener como mínimo:

a) La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b) Un procedimiento que determine 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.

c) Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

6. ¿Qué consecuencias sancionatorias trae el incumplimiento de la desconexión laboral?

R// De acuerdo con el artículo 7° y el párrafo 2° del artículo 4° de la Ley 2191 de 2022, las consecuencias y posibles sanciones por el incumplimiento pueden ser las siguientes:

1) La conducta se puede entender como acoso laboral, lo que para la compañía puede traer la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo que puede oscilar entre 2 a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, en caso de que se compruebe que toleró dicho comportamiento.

2) También puede entenderse como una violación de normas laborales generales, lo que, de acuerdo con el Manual del Inspector puede llevar al Ministerio del Trabajo a Imponer multas de 1 a 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Dicho esto, cabe advertir que con base en el artículo 49 de la Ley 1955 de 2019, reglamentada por el Decreto 1094 de 2020 y la Resolución 4277 de 2021, las sanciones expresadas en salarios mínimos se deben entender como en UVT, teniendo como base que cada salario mínimo es equivalente a 35,61 UVT.

Adicional a lo anterior, es probable que, en el caso de que se compruebe la violación del derecho a la desconexión y esto cause horas extras, recargos por trabajo nocturno y/o recargos por trabajo y estas no se paguen, eventualmente los trabajadores podrían demandar su pago judicialmente.

Quedamos atentos a cualquier inquietud y comentario.

Cordialmente,

Andrés Felipe Torrado

Socio

Giovanni González

Director de consultoría

Contacto: +57 315 3250713
ftorrado@estudiolegal.com.co