

18/11/2021

En caso de que requiera más información sobre este artículo u otros adicionales, esta oficina le brindará la asesoría y el acompañamiento necesario en el tema.

Oficinas:**Medellín**

Calle 5A No. 39-131, Torre 4, Piso 5,
Edificio C. T. Corfín.
Tel (57-4) 268 34 34

Cali

Calle 36N No. 6 A - 65, Oficina 1706,
World Trade Center Pacific.
Tel. (57-2) 380 89 26

Somos especialistas en:

**DERECHO TRIBUTARIO
DERECHO COMERCIAL
DERECHO LABORAL
SOCIEDADES
INVERSIÓN EXTRANJERA
VISAS Y MIGRACIÓN
COLOMBIANA**

Síguenos en:**Twitter:**

[@ISBabogados](#) / [@juansanin](#)

Facebook:

[@ISBabogadosycontadores](#)
www.isanin.com.co

**IGNACIO SANÍN BERNAL & CÍA.
ABOGADOS
NIT. 900.778.034-4**

El proyecto denominado "Ley de Desconexión Laboral", que pasará a conciliación y luego a sanción presidencial, define la desconexión laboral como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no ser contactados por cualquier medio para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Bajo este proyecto, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar y tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna y en consenso con los trabajadores o servidores públicos, la cual definirá por lo menos:

- 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.

Así mismo, regula lo referente a las excepciones, es decir, a los sujetos que no les aplicaría lo dispuesto en esta ley, los cuales son:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. 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;
- c. 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.

Finalmente, es importante reiterar que aún se encuentra en conciliación el texto, por lo que lo aquí indicado puede ser sometido a modificaciones y su obligatoriedad se verá sujeta a la correspondiente sanción presidencial.

IGNACIO SANÍN BERNAL & CÍA. ABOGADOS