

Desconexión laboral

ET eltiempo.com/economia/sectores/desconexion-laboral-detalles-del-proyecto-de-ley-aprobado-por-el-congreso-632740

17 de noviembre de 2021



Abecé de la nueva ley de desconexión laboral que aprobó el Congreso

El teletrabajo y los medios electrónicos hicieron perder las fronteras de los horarios de trabajo.

El incumplimiento por parte de los empleadores será una conducta de acoso laboral.

La llegada de la pandemia trajo consigo mayores y excesivas cargas de trabajo para muchos trabajadores, ya que se perdieron las fronteras de los horarios laborales y no en pocos casos se volvió común que muchos jefes envíen mensajes de WhatsApp, correos electrónicos y hasta hagan llamadas a sus subalternos para asignarles tareas por fuera del horario laboral.

Debido a ello, este martes, el Senado aprobó en último debate el proyecto de ley de **desconexión laboral**, que busca asegurar que se respete el límite de la jornada laboral diaria, para que los trabajadores puedan disfrutar de las horas de descanso.

)

Estas son algunas de las preguntas y respuestas asociadas a la iniciativa avalada por el Congreso y que pasa a sanción presidencial.

¿Qué aprobó la nueva ley?

Según el representante a la Cámara Rodrigo Rojas, autor de la iniciativa, los trabajadores tendrán derecho legítimo a no recibir llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos y cualquier otro tipo de comunicación que tenga que ver con el trabajo por fuera del horario laboral y, si las reciben, tendrán derecho a **no responderlas hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.**

¿Qué derechos protege la nueva norma?

El texto aprobado señala que se debe velar por la salud física y mental de los trabajadores, para que puedan disfrutar de forma plena sus espacios de descanso y familiares.

Además, se protege el derecho al trabajo, ya que al darles el derecho a los trabajadores de responder solicitudes solo hasta que se inicie la siguiente jornada de trabajo, el empleador no podrá tomar algún tipo de acción en su contra, como el despido, el envío de memorandos, sobrecargar de tareas al empleado en la jornada ordinaria, entre otras.

“Lograremos la creación normativa del derecho a la **desconexión laboral** en las relaciones laborales y en todas sus modalidades”, señaló el parlamentario en su cuenta de Twitter.

¿En qué está fundamentado el proyecto aprobado?

Según el articulado, el derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

¿Cómo se aplica en cada caso?

El ejercicio del derecho a la **desconexión laboral** responderá a la naturaleza del cargo, según corresponda al sector privado o al público. Asimismo, según la norma, 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.

¿A qué obliga la nueva ley a los empleadores?

Con la aprobación de la iniciativa, se establecerá la obligatoriedad para empresas y entidades públicas, como **empleadores**, de contar con una política de desconexión laboral que incluya un protocolo de desconexión digital. Su inobservancia podrá constituir una conducta de **acoso laboral.**

Pero aclara que en ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

¿En qué casos no se aplica la nueva ley?

Según el texto aprobado, no estarán sujetos a las disposiciones de la nueva ley los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; 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; y las 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.