

Bogotá, 1 de diciembre de 2021

Doctores

**JUAN DIEGO GÓMEZ JIMÉNEZ**

Presidente Senado de la República

Ciudad

**JENNIFER KRISTIN ARIAS FALLA**

Presidente Cámara de Representantes

Ciudad

**Referencia:** Informe de conciliación al Proyecto de Ley No. 489 de 2021 Senado - No. 071 de 2020 Cámara “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral”.

Respetados señores presidentes:

Atendiendo las designaciones efectuadas por las Presidencias del Senado de la República y de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 de la Constitución Política y en los artículos 186, 187 y 188 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos someter, por su conducto, a consideración de las plenarias del Senado y de la Cámara, para continuar su trámite correspondiente, el texto conciliado del proyecto de ley de la referencia.

## I. CONSIDERACIONES DE LOS CONCILIADORES

Los congresistas conciliadores dejan constancia que los textos aprobados en las plenarias de la Cámara de Representantes y el Senado de la República son idénticos en el artículo 2º que contiene los Principios orientadores de la norma, así como el último artículo que contiene la vigencia. En los demás artículos, se decidió acoger el texto

aprobado por el Senado de la República, toda vez que las modificaciones allí realizadas mantienen en su integridad la esencia y objeto original de la iniciativa.

Las modificaciones realizadas en su gran mayoría corresponden simplemente a ajustes de redacción para dar una mayor precisión y claridad al proyecto, en las que además se incluyen los comentarios y observaciones de los diferentes actores sociales interesados en esta iniciativa, como lo son: Representantes y voceros de la academia (abogados, médicos y salubristas públicos), de la docencia, del sector público, así como del sector privado empresarial y gremios de representación de sindical y de trabajadores; guardando concordancia normativa con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2121 de 2021 sobre el Trabajo Remoto y la 2088 de 2021 sobre el Trabajo en Casa.

Resaltar que el texto propuesto en esta conciliación cuenta con la socialización y respaldo por parte del Ministerio de Trabajo y resulta ser fundamental para aumentar de la productividad de los empleadores, garantizando el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

## II. CUADRO DE TEXTOS APROBADOS POR LAS PLENARIAS Y TEXTO ACOGIDO

TEXTO APROBADO PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO APROBADO PLENARIA SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO ACOGIDO EN CONCILIACIÓN Y CONSIDERACIONES
<p>“Ley de Desconexión Laboral” o “Por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la Ley 1221 de 2008”.</p> <p>EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA</p>	<p>“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral”.</p> <p>EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:</p>	<p>Se acoge el título aprobado en Senado. Contiene un ajuste para simplificar su redacción</p>
<p><b>Artículo 1º. Objeto.</b> Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades</p>	<p><b>Artículo 1º. Objeto.</b> Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades</p>	<p>Se acoge el artículo aprobado en Senado, pues contiene una modificación de redacción para dar mayor claridad al objeto de la norma. En ese sentido se eliminó la frase que hacia</p>

<p>de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, incluido el teletrabajo, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones y aquellos momentos de la intimidad personal y familiar tanto de los trabajadores del sector privado o como de los servidores públicos.</p>	<p>de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, 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.</p>	<p>expresa la relación de teletrabajo, pues no es necesario hacer mención expresa a una de las formas de vinculación cuando el artículo expresamente hace mención a que se aplica a las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, en donde se entiende incluido el teletrabajo. De otra parte, se ajusta la parte final para establecer que se quiere el objeto es conciliar la vida personal, familiar y laboral.</p>
<p><b>Artículo 2°. Principios orientadores.</b> El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.</p>	<p><b>Artículo 2°. Principios orientadores.</b> El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.</p>	<p>Textos idénticos en Cámara y Senado.</p>
<p><b>Artículo 3°. Definición de Desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias.</b> Entiéndase 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</p>	<p><b>Artículo 3°. Definición de Desconexión laboral.</b> Entiéndase como el derecho 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</p>	<p>Se acoge el texto de Senado, ya que contiene una redacción que concuerda con las normas vigentes de Trabajo en Casa y Trabajo Remoto. En ese sentido, en primer lugar, se modifica el inciso primero para establecer la oración en voz activa, por ser el modo gramatical más adecuado para definir la titularidad de un derecho, en este caso el del empleado o servidor público.</p>

<p>en sus vacaciones o descansos.</p>	<p>en sus vacaciones o descansos.</p> <p>Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.</p>	<p>También, se adiciona que el empleador no podrá ser contactado por ningún medio sea tecnológico o no, en concordancia con la Ley 2121 de 2021.</p> <p>Adicionalmente, se agrega un inciso para que el empleador se abstenga de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, en concordancia con la Ley 2088 de 2021.</p>
<p><b>Artículo 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias.</b> Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral. Este se habilita una vez se hayan finalizados los tiempos de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, 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.</p> <p>Parágrafo 1°. Cuando el empleador requiera del trabajador del sector privado u oficial para la ejecución de una labor por fuera de la jornada</p>	<p><b>Artículo 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral.</b> Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, 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.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de</p>	<p>Se acoge el texto de Senado, pues además de tener unas modificaciones de redacción que mantienen su contenido esencial.</p> <p>Adicionalmente, se modifica el parágrafo 2°, bajo el entendido que los verbos rectores o calidades que implican la constitución de una posible conducta de acoso laboral son los de persistencia y demostrabilidad, según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2008, por lo que los demás verbos que se eliminan simplemente constituyen algunas de las modalidades para configurar la conducta, en consecuencia basta con dejar en esta ley la remisión normativa a dicha Ley 1010 par que se aplique de conformidad a sus términos.</p>

<p>ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, éste podrá voluntariamente renunciar a este derecho, en cuyo caso se tendrá que reconocer el trabajo suplementario si hubiere lugar a ello de conformidad con las normas establecidas en la materia, según sea el caso.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> 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. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable, ni esté encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.</p>	<p>acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.</p>	
<p><b>Artículo 5°. Política de desconexión laboral.</b> Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, 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:</p>	<p><b>Artículo 5°. Política de desconexión laboral.</b> Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:</p>	<p>Se acoge el artículo aprobado en Senado, donde se hace una reorganización de los elementos mínimos que debe contener la política de desconexión laboral que las empresas y entidades públicas deben realizar, pues el texto de Cámara no era muy claro y podía generar alguna confusión de interpretación.</p>

<p>a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho;</p> <p>b. Las garantías para su cumplimiento;</p> <p>c. Un protocolo de desconexión digital, que contenga los parámetros que deben seguirse frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro de la relación laboral, legal y/o reglamentaria y propenda por su buen uso, a fin de separar el tiempo que el trabajador o servidor público permanece en el trabajo, incluido el teletrabajo, trabajo en casa u otra forma de organización laboral, de espacios tales como el descanso, las vacaciones y el tiempo personal y familiar.</p> <p>d. La forma o mecanismo que permita a las partes, autoridades judiciales y administrativas constatar el ejercicio o renuncia del derecho a la desconexión laboral.</p> <p>e. El procedimiento interno conciliatorio por el cual se superará la vulneración del derecho y se establecerá, dependiendo del caso, la remuneración que se le debe otorgar al trabajador de acuerdo con la normatividad laboral vigente.</p>	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>De esta manera, En el literal A de Senado, se recoge la redacción, propósito y alcance de lo que venía contemplado en los literales A, B y C aprobados en Cámara.</p> <p>Frente a los literales D, E y F que fueron aprobados en Cámara se agrupan en los literales B y C propuestos en esta ponencia.</p>
---	--	---

<p>f. El procedimiento interno disciplinario a seguir en caso de violación de este derecho, estará acorde con la Ley 1010 de 2006.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El Ministerio del Trabajo le hará seguimiento a las políticas internas adoptadas por las empresas privadas o entidades públicas a las que hace referencia este artículo y presentará anualmente al Congreso de la República un balance de las mismas.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, sin que tales opiniones sean vinculantes frente a la decisión adoptada en sus políticas internas y sin que, con ello, se elimine el poder de subordinación laboral.</p>		
<p><b>Artículo 6°. Excepciones.</b> No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:</p> <p>a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;</p> <p>b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública;</p> <p>c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la</p>	<p><b>Artículo 6°. Excepciones.</b> No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:</p> <p>a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;</p> <p>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;</p> <p>c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la</p>	<p>Se acoge el artículo de Senado en el que únicamente se adicionan a las excepciones los organismos de socorro. En todo lo demás, son idénticos.</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p><b>Artículo 7.</b> El trabajador o servidor público, según sea el caso, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.</p> <p>La denuncia deberá detallar los hechos denunciados, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la presente ley.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El hecho de que determinada empresa privada o institución pública, oficial, de economía mixta o industriales y comerciales del Estado no tenga reglamento interno de trabajo, no impide que, con la intervención del Inspector de Trabajo, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de vulneración del derecho a la</p>	<p><b>Artículo 7. Inspección y vigilancia.</b> El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.</p> <p>La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la presente ley.</p>	<p>Se acoge el texto de Senado, que contiene algunas modificaciones adicionadas en el trámite de la Comisión Séptima y la ponencia para de segundo debate para la Plenaria de Senado. Se hacen unos ajustes sencillos de redacción en el que se elimina la palabra “denunciados”, para que la oración no suene redundante.</p>

<p>desconexión digital en el ámbito laboral.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La función pública reglamentará y hará el seguimiento para garantizar el derecho de desconexión de los servidores públicos, diseñando las condiciones y excepciones para el desempeño de sus funciones.</p>		
<p><b>Artículo 8°.</b> Elimínese el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.</p>		<p>Se acoge la eliminación de este artículo del texto aprobado en Senado, habida cuenta que la Sentencia C - 103 de 2021 (Comunicado No. 14 del 21 de abril de 2021) de la Corte Constitucional declaró la constitucionalidad del numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008, bajo el entendido que <i>“al teletrabajo le es aplicable el tope de la jornada máxima laboral semanal definida en la ley, de suerte que cualquier prestación del servicio que se haga por fuera de dicho término, más allá de la flexibilidad que se admite para distribuir el tiempo de trabajo, debe ser objeto de reconocimiento y pago”</i> y que al teletrabajador se le deben garantizar una vida libre por fuera del mundo laboral.</p>
<p><b>Artículo 9°.</b> Vigencia. La presente ley rige desde su publicación.</p>	<p><b>Artículo 8°.</b> Vigencia. La presente ley rige desde su publicación.</p>	<p>Textos idénticos en Cámara y Senado.</p>

### III. PROPOSICIÓN

Con base en las consideraciones presentadas, los conciliadores del Senado de la República y la Cámara de Representantes rinden informe al Proyecto de Ley No. 489 de 2021 Senado - No. 071 de 2020 Cámara “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral”, y se solicita a la Plenaria de cada corporación que ponga en consideración y aprueben el texto conciliado que se presenta a continuación.

Firman los Honorables Congressistas,

 <p><b>ÁNGELA SÁNCHEZ LEAL</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	 <p><b>JUAN CARLOS REINALES AGUDELO</b> REPRESENTANTE A LA CÁMARA</p>
 <p><b>LAURA FORTICH SÁNCHEZ.</b> Senadora de la República. Partido Liberal Colombiano.</p>	 <p><b>JOSÉ AULO POLO NARVÁEZ</b> Senador de la República</p>

#### IV. TEXTO CONCILIADO

### PROYECTO DE LEY NO. 489 DE 2021 SENADO - NO. 071 DE 2020 CÁMARA

“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral”.

**El Congreso de Colombia,  
DECRETA:**

**Artículo 1º. Objeto.** Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, 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.

**Artículo 2º. Principios orientadores.** El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

**Artículo 3º. Definición de Desconexión laboral.** Entiéndase como el derecho 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.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

**Artículo 4º. Garantía del derecho a la desconexión laboral.** Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, 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.

**Parágrafo 1º.** Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

**Parágrafo 2°.** 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. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

**Artículo 5°. Política de desconexión laboral.** Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, 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.

**Artículo 6°. Excepciones.** No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- 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.

**Artículo 7. Inspección y vigilancia.** El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la presente ley.

**Artículo 8°. Vigencia.** La presente ley rige desde su publicación.

Firman los Honorables Congresistas,

 <p><b>ÁNGELA SÁNCHEZ LEAL</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	 <p><b>JUAN CARLOS REINALES AGUDELO</b> REPRESENTANTE A LA CÁMARA</p>
 <p><b>LAURA FORTICH SÁNCHEZ.</b> Senadora de la República. Partido Liberal Colombiano.</p>	 <p><b>JOSÉ AULO POLO NARVÁEZ</b> Senador de la República</p>