



INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 159 DE 2020 CÁMARA DE REPRESENTANTES

" Por medio de la cual se adoptan medidas para fomentar entornos alimentarios saludables y prevenir Enfermedades No Transmisibles y se adoptan otras disposiciones"

Bogotá, D.C., septiembre de 2020

Honorable Representante
JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Informe de ponencia del proyecto de ley N° 159/2020 C “*Por medio del cual se regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y se dictan otras disposiciones*”.

Respetado Presidente:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de Cámara, como ponentes de esta iniciativa legislativa, nos permitimos rendir Informe de Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 159/2020 C: “*Por medio del cual se regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y se dictan otras disposiciones*” en los siguientes términos:

I. TRÁMITE Y ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA

El proyecto de ley 159 de 2020 C “*por medio del cual se regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y se dictan otras disposiciones*” fue radicado el 20 de Julio de 2020 y es autoría de los honorables Representantes Enrique Cabrales Baquero, Yenica Sugein Acosta Infante, Oscar Darío Pérez Pineda, Margarita María Restrepo Arango, Juan Fernando Espinal R. Edward David Rodríguez, Juan David Vélez Trujillo, Edwin Ballesteros A. José Vicente Carreño y el Honorable Senador Fernando Nicolás Araujo Rumie.

Por instrucción de la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, fuimos designados ponentes para primer debate de esta iniciativa los Honorables Representantes Jorge Enrique Benedetti Martelo, Faber Alberto Muñoz Cerón y Henry Fernando Correal Herrera el día 28 de agosto de 2020.

II. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de ley bajo análisis tiene por objeto garantizar el derecho a la desconexión laboral en el ámbito laboral. Promoviendo y garantizando de manera efectiva el derecho al descanso y al equilibrio



entre la vida personal y laboral de los trabajadores y servidores públicos, según sea el caso, en empresas del sector privado e instituciones públicas, oficiales, de economía mixtas e industriales y comerciales del Estado

III. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

Esta iniciativa legislativa consta de ocho (8) artículos que establecen medidas efectivas para implementar en el país una política pública idónea para garantizar el derecho a la desconexión laboral en el ámbito laboral. El primer artículo establece el objeto del proyecto de ley.

IV. CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES

1. El pasado 24 de agosto de 2020 fue radicado ante la Secretaría de la Honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes el informe de ponencia para primer debate correspondiente al proyecto de ley N° 071 de 2020 Cámara “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” suscrito por los honorables representantes Juan Carlos Reinales Agudelo y Ángela Patricia Sánchez Leal.
2. En virtud del artículo 152 de la ley 5° de 1992¹ existe una imposibilidad manifiesta de acumular ambos proyectos de ley. Toda vez que, como se indicó en el numeral 1 de la presente proposición ya se rindió el informe de ponencia correspondiente al proyecto de ley 071 de 2020. Al respecto la norma en mención reza:

ARTÍCULO 152. ACUMULACIÓN CUANDO CURSAN SIMULTÁNEAMENTE. Los proyectos presentados en las Cámaras sobre la misma materia, que cursen simultáneamente podrán acumularse por decisión de sus Presidentes ***y siempre que no haya sido presentada ponencia para primer debate.*** Los Secretarios de las Cámaras antes de proceder al envío de las iniciativas a las Comisiones respectivas, informarán a los Presidentes acerca de los proyectos que puedan ser objeto de acumulación.

3. El proyecto de ley 071 de 2020 Cámara comparte dentro de su articulado aspectos fundamentales del proyecto de ley 159 de 2020 tal como se evidencia a continuación:

PROYECTO DE LEY 071 DE 2020 C	PROYECTO DE LEY 159 DE 2020 C	OBSERVACIONES
Artículo 1°. Objeto.	ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente Ley tiene por objeto	Se observa que existe una identidad

¹ARTÍCULO 151. ACUMULACIÓN DE PROYECTOS. Cuando a una Comisión llegare un proyecto de ley que se refiera al mismo tema de un proyecto que esté en trámite, el Presidente lo remitirá, con la debida fundamentación, al ponente inicial para que proceda a su acumulación, **si no ha sido aún presentado el informe respectivo.**

<p>Esta ley tiene por objeto <u>crear, regular y promover la desconexión laboral</u> de los trabajadores en las relaciones laborales cualquiera sea su modalidad, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de <u>garantizar que el empleador no transgreda los límites que deben existir entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador</u> o servidor público.</p>	<p><u>regular el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral</u>, promoviendo y garantizando de manera efectiva el derecho al descanso y al equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores y servidores públicos, según sea el caso, en empresas del sector privado e instituciones públicas, oficiales, de economía mixtas e industriales y comerciales del Estado.</p> <p>Parágrafo 1: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplicará a la contratación administrativa.</p> <p>Parágrafo 2: En aquellos casos en donde se pruebe de manera sumaria la existencia de contrato realidad o contrato de trabajo realidad, se aplicarán las disposiciones contenidas en esta Ley.</p>	<p>frente al objeto de ambos proyectos, en la medida que ambos pretenden regular una situación idéntica, la cual consiste en regular el Derecho a la Desconexión en entornos de Trabajo a fin de que los espacios de la vida personal no se vean afectados por activadas propias del entorno laboral.</p> <p>A su vez, el Proyecto de Ley 071 abarca una visión más extensa de esta medida al considerar la desconexión laboral en su totalidad mientras el Proyecto de Ley 159 se concentra en el ámbito digital.</p>
<p>Artículo 3°. Definición: Desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias. <u>Es el derecho del que gozan todos los trabajadores y servidores públicos, de disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias,</u></p>	<p>ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Es la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación con el fin de promover un adecuado uso de estas y el desarrollo de las relaciones laborales.</p>	<p>El artículo 2 del proyecto 159 corresponde, en esencia, a los artículos 3 y 4 del proyecto 071</p>

<p><u>permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.</u></p> <p><u>Artículo 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias. Los trabajadores y servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral una vez finalizados los tiempos de la jornada ordinaria. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo y al objeto de la relación laboral, legal y/o reglamentaria.</u></p> <p>-</p> <p><u>Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectivamente de este derecho, respetando los tiempos y espacios contemplados en el artículo 3° de esta ley.</u></p>	<p>Los trabajadores y servidores públicos, según sea el caso, de empresas del sector privado e instituciones públicas, oficiales, de economía mixta e industriales y comerciales del Estado, <u>tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.</u></p> <p><u>Parágrafo 1</u> Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral. De igual forma, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.</p>	
<p>Artículo 5°. Política de desconexión laboral. Toda empresa privada o entidad pública tendrá la obligación de</p>	<p>ARTÍCULO 3. MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN Y GARANTÍA EFECTIVA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Existe total identidad en el artículo referente a la política de desconexión laboral, en comparación con el de medidas para la promoción y garantía efectiva de la desconexión. En el proyecto 071 se hace una remisión a la</p>

<p>contar con una política de desconexión laboral en consenso con los trabajadores, la cual definirá por lo menos:</p> <p>a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho;</p> <p>b. Las garantías para su cumplimiento;</p> <p><u>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, de espacios tales como el descanso, las vacaciones y el tiempo personal</u></p>	<p>EN EL ÁMBITO LABORAL.</p> <p><u>1. Los reglamentos internos de trabajo de las empresas del sector privado e instituciones públicas, oficiales, de economía mixta e industriales y comerciales del Estado, deberán prever una política interna dirigida a trabajadores o servidores públicos, según sea el caso, incluidos los que ocupen cargos de dirección, confianza y manejo, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión,</u> las cuales deben ser acordes con la naturaleza y objeto de la relación laboral; y <u>las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</u></p> <p>-</p> <p><u>En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial o de forma ocasional y temporal del trabajo a distancia, esto es, a través de las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, en cuyos casos deberá establecerse una política clara observando lo</u></p>	<p>Ley 1010 de 2006 y en el proyecto 159 se copian apartes de la ley en mención. Adicionalmente, ambos proyectos contemplan la creación de mecanismos de política interna para ejercer sus disposiciones. Hay ciertas diferencias en la redacción, pero el contenido es idéntico.</p>
---	---	---

<p><u>y familiar.</u></p> <p><u>d. El procedimiento interno disciplinario a seguir en caso de violación de este derecho, acorde con la Ley 1010 de 2006.</u></p> <p>Parágrafo 1°. El Ministerio del Trabajo le hará seguimiento a las políticas 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><u>Parágrafo 2°. Para las demás relaciones que no sean de carácter laboral, legal y/o reglamentaria, la empresa o entidad pública deberá también generar espacios para promover acciones tendientes a la desconexión y adoptar políticas para garantizar un tiempo razonable de descanso.</u></p>	<p><u>señalado en inciso anterior.</u></p> <p>-</p> <p><u>De igual forma, se debe establecer un procedimiento interno conciliatorio y efectivo para superar las vulneraciones que, frente a este derecho, ocurran en el lugar de trabajo.</u></p> <p>-</p> <p><u>2. El trabajador o servidor público, según sea el caso, que crea vulnerado su derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.</u> La denuncia deberá dirigirse por escrito, y en esta, 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 numeral 1° de este artículo.</p> <p>-</p> <p>Parágrafo 1: <u>Los empleadores, deberán adaptar los reglamentos internos de trabajo a los requerimientos de la presente ley,</u> dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será</p>	
---	--	--

	<p>sancionado administrativamente conforme al procedimiento dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 1610 de 2013.</p> <p>El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.</p> <p><u>Parágrafo 2:</u> 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 desconexión digital en el ámbito laboral.</p>	
<p>Artículo 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias. (...)</p>	<p>ARTÍCULO 6. RECONOCIMIENTO Y PAGO DE SALARIOS, HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS Y DOMINICALES. <u>Bastará que el trabajador o servidor público, según sea el caso, sea</u></p>	<p>En ambas iniciativas se contempla, que en todo caso, se deberá reconocer el pago de la jornada suplementaria, bien sea, horas extras, recargo nocturno o dominical.</p>

<p>Parágrafo 1°. <u>Cuando el trabajador o servidor público decida voluntariamente renunciar a este derecho, para cumplir una orden de su empleador, este tendrá que reconocer el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria de trabajo, de la máxima legal o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, según sea el caso.</u></p>	<p><u>sometido a estar a disponibilidad del empleador, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, para que haya lugar al reconocimiento y pago de salarios, horas extras, recargos nocturnos y dominicales, según sea el caso.</u></p> <p>Parágrafo 1: El contexto del presente artículo, debe entenderse en consonancia con lo la naturaleza y objeto de la relación laboral, así como con lo adoptado en la política interna que se haya desarrollado al respecto.</p>	
<p>ARTÍCULO 4° PARÁGRAFO 3°</p> <p>Parágrafo 3°. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral <u>constituye una conducta de acoso laboral, en los términos del literal J del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.</u></p>	<p>ARTÍCULO 5. VULNERACIÓN AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL. <u>Se entenderá vulnerado el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral</u> cuando trabajadores o servidores públicos, según el caso, de empresas del sector privado o instituciones públicas, oficiales, de economía mixta o industriales y comerciales del Estado, son sometidos a estar disponibles, recibir, responder o ejecutar órdenes, peticiones o consultas, por cualquier medio de comunicación digital, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido.</p>	<p>Ambos proyectos consideran que corresponde a una conducta de acoso laboral la vulneración del derecho a la desconexión. La diferencia radica en que el proyecto 159 se limita a las comunicaciones por medios digitales, mientras que el 071 es más amplio, pues no limita el derecho a un tema digital sino a cualquier ámbito de aplicación (personal, digital, por cualquier medio de comunicación celular, correo, etc).</p>

	<p>Parágrafo 1: El contexto del presente artículo, debe entenderse en consonancia con la naturaleza y objeto de la relación laboral, así como con lo adoptado en la política interna que se haya desarrollado al respecto</p> <p>ARTÍCULO 7°. CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO LABORAL. El sometimiento a estar disponible, envío de órdenes, peticiones o solicitudes por parte del empleador al trabajador o servidor público, según sea el caso, por cualquier medio de comunicación digital, <u>de manera reiterada y fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, será considerado como conducta constitutiva acoso laboral, siempre y cuando se cumplan los demás requisitos establecidos en la Ley 1010 de 2006.</u></p>	
--	--	--

4. Con el propósito de precaver la existencia de duplicidad normativa y dadas las grandes similitudes que comparten las iniciativas legislativas en mención. Consideramos pertinente el archivo del presente proyecto de ley.

Bibliografía

- Gaceta 650 de 2020. Congreso de la República. Informe de ponencia para primer debate proyecto de ley 071 de 2020 C “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” presentado por los Honorables Representantes Ángela Sánchez y Juan Carlos Reinales.



- Congreso de la República, Ley 5° de 1992. “Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes” artículos 112 y ss.

VI. PROPOSICIÓN

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, y de conformidad con las disposiciones contempladas en los artículos 112 a 115 de la ley 5° de 1992 presentamos ponencia negativa al proyecto de ley número 159/2020 C: “Por medio del cual se regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y se dictan otras disposiciones” y en consecuencia, solicitamos a los miembros de la Honorable Comisión Séptima Constitucional permanente de la Cámara de Representantes se sirvan de **ARCHIVAR** este proyecto de ley.

Sinceramente,

JORGE ENRIQUE BENEDETTI MARTELO
Representante a la Cámara
Partido Cambio Radical
Departamento de Bolívar
Coordinador Ponente

FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
Representante a la Cámara
Partido de la U
Departamento del Cauca
Ponente

HENRY FERNANDO CORREAL HERRERA
Representante a la Cámara
Partido Liberal
Departamento del Vaupés
Ponente