**Rama Legislativa del Poder Público**

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**Legislatura 2020-2021**

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 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”.**

(Aprobado en la Sesión virtual del 16 de septiembre de 2020, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, Acta No. 16)

**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, 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, ni aquellos de la intimidad personal y familiar de los trabajadores del sector privado o servidores públicos.

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

**Artículo 3º. Definición:** **Desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias.** Es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no ser contactados por cualquier medio para cuestiones relacionadas con su actividad laboral fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida.

**Artículo 4º. Garantía del derecho a la desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias.** Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral una vez 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.

Así mismo, 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 1°.** Cuando el trabajador o servidor público decida voluntariamente renunciar a este derecho, para cumplir una orden de su empleador, éste tendrá que reconocer el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, de la máxima legal o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, según sea el caso.

**Parágrafo 2°.** Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

**Parágrafo 3°.** 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 este encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**Artículo 5º. 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 en consenso con los trabajadores o servidores públicos, la cual definirá por lo menos:

1. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho;
2. Las garantías para su cumplimiento;
3. 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.
4. La forma o mecanismo que permita a las partes, autoridades judiciales y administrativas constatar el ejercicio o renuncia del derecho a la desconexión laboral.
5. 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.
6. El procedimiento interno disciplinario a seguir en caso de violación de este derecho, estará acorde con la Ley 1010 de 2006.

**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.

**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.

**Parágrafo 3°.** Las empresas deberán adaptar los reglamentos internos de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será 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.

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

1. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen funciones o 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;
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.

**Parágrafo.** En todo caso, el empleador reconocerá el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, para los casos que prevea la regulación laboral.

**Artículo 7.** 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.

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 artículo 5° de la presente ley.

**Parágrafo 1.** El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

**Parágrafo 2.** 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.

**Artículo 8°.** Elimínese el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.

**Artículo 9º.** Vigencia. La presente ley rige desde su publicación”.

**JUAN CARLOS REINALES AGUDELO ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL**

Coordinador Ponente Ponente