

BOLETÍN DERECHO LABORAL: LEY 2191 DEL 2022 y LEYES 2174 y 2173 DEL 2021

Recientemente se expidieron tres (3) leyes que por los temas que abordan, tienen un impacto laboral directo frente al manejo de los trabajadores. La primera de ellas crea, promueve y regula la desconexión laboral, la segunda crea una nueva licencia remunerada a favor de los trabajadores y regula unos aspectos adicionales de la prestación del servicio y, la tercera, le impone a los empleadores un deber para contribuir a la creación de áreas de vida, a través de la siembra de árboles.

Estas leyes son las siguientes:

Ley 2191 de 2022 – Ley de Desconexión Laboral

Por medio de esta ley se crea, regula y promueve el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, con el fin de garantizar el goce efectivo de su tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones, con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La desconexión laboral se concreta en el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, sea tecnológica o no, sobre temas relacionados con su actividad laboral, en horarios fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o tiempo de descanso.

Correlativamente, el empleador tiene la obligación de implementar una política de desconexión laboral la cual debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Se debe establecer la forma como se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión, incluyendo los lineamientos sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
2. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas sobre la vulneración de su derecho a la desconexión.
3. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas señaladas en el punto anterior, donde se garantice el debido proceso y se incluyan mecanismos de solución de conflictos, verificación de los acuerdos y la cesación de la conducta.

Así mismo, no estarán sujetos a las reglas arriba señaladas los siguientes trabajadores:

1. Quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y/o manejo.
2. Quienes por la naturaleza de su actividad o función deban tener una disponibilidad permanente.

Así mismo, no se dará aplicación a lo dispuesto sobre la desconexión laboral cuando por caso fortuito o fuerza mayor se pueda afectar la operación de la empresa, siempre y cuando no exista de otra alternativa viable para la solución de dicha situación.

Es importante mencionar que cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de este derecho o desmejore las garantías establecidas frente a la desconexión laboral, será considerada como ineficaz. Así mismo, la vulneración de este derecho, podrá constituir una conducta de acoso laboral, siempre que sea persistente y demostrable a la luz de la ley 1010 de 2006.

Finalmente, cuando el trabajador considere que su derecho a la desconexión laboral ha sido vulnerado podrá acudir y poner la situación en conocimiento del inspector del trabajo competente en el lugar de los hechos, generando que puedan iniciarse investigaciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo, las cuales, podrán eventualmente derivar en la imposición de sanciones.



BOLETÍN DERECHO LABORAL: LEY 2191 DEL 2022 y LEYES 2174 y 2173 DEL 2021



Ley 2174 de 2021 – Ley Isaac

A través de esta ley se creó una nueva licencia remunerada, la cual podrá ser disfrutada únicamente por los trabajadores que sean padres o detenten la custodia y cuidado de un menor de edad en cualquiera de los siguientes dos (2) eventos:

1. Cuando el menor de edad padezca de una enfermedad o condición terminal, una vez el médico tratante, según su criterio, la certifique y establezca la necesidad de acompañamiento; o,
2. En caso de que el menor se encuentre con un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requiera de cuidado permanente.

Esta licencia será otorgada una vez al año, con una duración de diez (10) días hábiles, los cuales pueden ser continuos o discontinuos, según acuerden el empleador y el trabajador. Los padres de un menor en las condiciones ya señaladas, no podrán disfrutar esta licencia de manera simultánea.

Para ser beneficiario de esta licencia, el trabajador debe presentar la incapacidad o certificado del médico tratante donde se de cuenta del estado de salud del menor de edad. Así mismo, el pago de la licencia remunerada indicada estará a cargo de la entidad administradora de planes de beneficios de salud (o quien haga sus veces), a la cual se encuentre afiliado el trabajador al cual le fue otorgada la licencia.

Adicionalmente el trabajador que tenga un hijo menor de edad en estas condiciones, de común acuerdo con el empleador, podrá ejecutar su labor a través de la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, siempre que su labor se pueda desarrollar mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.



BOLETÍN DERECHO LABORAL: LEY 2191 DEL 2022 y LEYES 2174 y 2173 DEL 2021

Ley 2173 de 2021

Mediante esta ley se crean las áreas de vida en cada uno de los municipios del país, imponiéndole a todas las medianas y grandes empresas que se encuentren debidamente registradas, el deber de desarrollar un programa de siembra de árboles.

El programa de siembra de árboles debe contener como mínimo los siguientes elementos:

1. Este programa se incorporará dentro de las medidas de gestión ambiental empresarial que se tengan establecidas.
2. La empresa deberá sembrar mínimo dos (2) árboles por cada uno de sus trabajadores.
3. La zona donde se deberán sembrar los árboles, será definida y destinada por los municipios para los programas de restauración por medio de la siembra de árboles.
4. La empresa será la única responsable de asumir los costos de los programas de siembra de árboles.
5. La siembra de árboles deberá realizarse dentro del horario laboral cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo aplicables.
6. La empresa deberá cumplir con lo dispuesto en esta ley de manera anual, a partir del año siguiente de la promulgación de la ley, esto es, a partir del 30 de diciembre de 2022.

Es importante que esta nueva ley sea incluida dentro de la matriz legal de cumplimiento normativo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para finalizar se aclara que las micro y pequeñas empresas si bien no están obligadas por lo dispuesto en esta ley, podrán, por decisión propia, adelantar las jornadas de siembra de árboles siguiendo los lineamientos generales ya señalados.



Para mas información, contactar a:

Carolina Camacho:
carolina.camacho@phrlegal.com

