



## MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá, D.C.

Al responder por favor citar este número de radicado

08SE2022120300000049575

Asunto: Radicado 05EE2022410600000014891  
Desconexión laboral. Política de Desconexión laboral

Respetado señor, reciba un cordial saludo,

El Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, en cumplimiento al fallo de tutela del cuatro (4) de octubre de 2022, proferido por el Juzgado Segundo de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad, donde se ordena a la Ministra de Trabajo y/o quien haga sus veces, comunicar de manera efectiva la respuesta entregada en lo que respecta a que se le brinde información en correlación a interrupción de los descansos laborales y las vacaciones por parte del empleador o en su defecto, dilucidar que alcance tiene la ley de desconexión laboral al respecto, para lo cual de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, contesta sus interrogantes, previa las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral y de seguridad social vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular** 120  
**www.mintrabajo.gov.co**



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que el empleador es a quien le corresponde disponer la época de vacaciones de sus trabajadores cuando los mismos hayan presentado un año de servicios, destacando que las vacaciones no son consideradas como una prestación social, sino un derecho del trabajador para descansar con el fin de que se recupere las fuerzas perdidas al prestar el servicio y se reincorpore en condiciones apropiadas para el trabajo.

En relación con las vacaciones concedidas de forma colectiva o anticipada, se observa oportuno señalar, que no existe dentro de la legislación laboral colombiana ninguna disposición normativa que de manera expresa las regule.

No obstante que el tema de análisis no tiene una referencia normativa, este fue objeto de desarrollo jurisprudencial por la Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, Sentencia del 4 de septiembre de 1969, la cual señala:

*“(...) pero esas vacaciones le fueron concedidas por la empresa extralegalmente, porque así lo exigía la organización que se había dado a sí misma, conforme a la cual todo el personal debía salir de vacaciones colectivas en esa época del año. Tal conducta no está prohibida por la ley y nada se opone a que el patrono, con criterio amplio y generoso o por razones de simple conveniencia, supere las previsiones que ella consagra.”*

En cuanto a la suspensión del periodo de vacaciones, el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo se limita a indicar que es posible la interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, sin que este pierda el derecho a reanudarlas.

*“ARTICULO 188. INTERRUPCION. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.”*

En virtud a lo dispuesto en el artículo 188 del C.S.T el empleador puede suspender el disfrute de sus vacaciones, siempre y cuando tal interrupción se encuentre justificada, debiendo reanudarlas una vez cese la circunstancia que provocó la suspensión de la misma.

En cuanto a los alcances de la ley de desconexión laboral sobre los descansos y periodos de vacaciones, se pone de presente que, la desconexión laboral es un derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto por cualquier medio para cuestiones laborales, en horarios por fuera de la jornada laboral, así como en sus descansos o vacaciones.

*ARTÍCULO 3. 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*

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular 120**  
**www.mintrabajo.gov.co**





## MINISTERIO DEL TRABAJO

*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.*

El artículo 4 de la ley 2191 de 2022 condiciona este derecho, sin que esto pueda conllevar a que se puedan establecer cláusulas o llegar a acuerdos que vayan en contra del ejercicio del mismo, o desmejore esta garantía laboral.

*ARTICULO 4. 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** (Subrayado fuera de texto). 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 1. **Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.** (subrayado fuera de texto)*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo, el ejercicio del derecho a la desconexión laboral responderá a la naturaleza del cargo, es decir que, los alcances de este derecho, dependerá en parte a la naturaleza de las funciones del trabajador, lo anterior, no puede conllevar a que, se puedan desmejorar las garantías que fueron establecidos en la ley.

Por lo anterior es importante que al interior de cada empresa, se establezca una política de desconexión laboral, con esto, se puede establecer la forma como el empleador va a garantizar y como se ejercerá este derecho, esto permite establecer la forma como se le va a permitir al trabajador gozar de su derecho a la desconexión laboral.

**“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).*

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular 120**  
**[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)**



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



## MINISTERIO DEL TRABAJO

*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.”*

Por otra parte, es importante poner de presente que, existen diferentes excepciones al ejercicio de derecho a la desconexión laboral, dentro de los que se encuentra, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, los que deban tener disponibilidad permanente, o cuando se presente una situación de fuerza mayor o caso fortuito.

*“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.”*

De lo establecido en la ley 2191 de 2022 todo trabajador cuenta con el derecho a no ser contactado para asuntos laborales, durante su periodo de descanso, es decir que, cuando el trabajador se encuentra por fuera de su jornada laboral o durante un permiso o vacaciones, el empleador debe garantizar su derecho a la desconexión laboral.

A pesar de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la ley, el ejercicio de este derecho dependerá de la naturaleza del cargo, por lo que resulta conveniente, en criterio de esta oficina, establecer una política de desconexión laboral, que permitan establecer los parámetros para el goce de este derecho así como la forma como se va a garantizar este derecho, estando exceptuadas aquellas situaciones denominadas como de fuerza mayor o caso fortuito.

De lo establecido en el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo y la ley 2191 de 2022, se puede concluir que, la interrupción de las vacaciones en la actualidad se encuentra sujeta a una serie de límites, siendo necesario que el empleador tenga en cuenta la naturaleza de la labor desarrollada por

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular** 120  
**www.mintrabajo.gov.co**





## MINISTERIO DEL TRABAJO

el trabajador, así como la política de desconexión laboral, o la ocurrencia de una situación de aquellas denominadas como de fuerza mayor o caso fortuito, lo anterior no era necesario antes de la expedición de la ley 2191 de 2021, ya que se dejaba al arbitrio del empleador establecer la justificación que permitía interrumpir las vacaciones de uno de sus trabajadores.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose en un criterio orientador.

Cordialmente,

FIRMA ORIGINAL

### ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador de Atención de Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: A Benavides  
Elaboró: A Benavides  
Revisó: A. Benavides  
Aprobó: A. Benavides

Ruta electrónica :E:\Trabajo en Casa Mintrabajo\YO PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN ENCARGO\AÑO 2022\MES DE ABRIL DE 2022\08-04-2022\0015934 Marcos SINESCAPEP Desconexión laboral .docx

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular** 120  
**[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)**



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol