

Bogotá,

08SE2023120300000055986

**ASUNTO: Radicado No. 05EE2023120300000070187  
Política de Desconexión Laboral/ Ley 2191 de 2022 Excepciones**

Respetado señor reciba un cordial saludo,

El Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, habiendo recibido la comunicación del asunto, mediante la cual usted solicita **concepto sobre Política de desconexión laboral / Ley 2191 de 2022 excepciones**, se permite atender sus inquietudes, mediante 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.

**Con respecto a sus inquietudes**, cabe manifestar que la Política de Desconexión laboral establecida para todo empleador público y privado por mandato de la Ley 2191 de 2022 *Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral* llamada Ley de Desconexión Laboral, no requiere depósito, ni registro, ni revisión, ni aprobación por parte del Ministerio del Trabajo, ni tiene por disposición legal una fórmula especial para erigirla; sino que debe ser

implementada y presentada en la eventualidad de que se presenten acciones de inspección y vigilancia por parte de esta Cartera Ministerial, sino que debe ser erigida conforme a los parámetros establecidos en la ley mencionada.

En efecto, la Ley 2191 de 2022, establece el objeto de la ley, cuando en su artículo 1 a la letra dice acerca de su objeto:

*"Artículo 1. 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.*

El artículo 3, establece la definición de la desconexión laboral, cuando a la letra dice la disposición:

*"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 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."*

La Ley 2191 de 2022, establece lo relativo a la Política de Desconexión Laboral, la misma que debe contener:

**"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." (resaltado fuera de texto)

Por lo tanto, tal como la norma lo estipula la Política de Desconexión Laboral debe contener los tres elementos señalados en los literales a, b y c del artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, transcrita con antelación, sin necesidad de registrar, depositar o ser aprobado por parte del Ministerio del Trabajo.

Sin embargo, debido a que *un procedimiento es un conjunto de acciones que tienen que realizarse todas igualmente, para obtener los mismos resultados bajo las mismas circunstancias* y que la Política de Desconexión Laboral, debe contener dicho procedimiento por disposición legal, el interesado debería incluir el procedimiento, en el que se especifiquen las distintas etapas del mismo, según corresponda.

En efecto, *el procedimiento se compone de la serie de actuaciones o diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso por el legislador y relacionadas y ligadas entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo,*<sup>1</sup>, razón por la cual dicho procedimiento debe contemplar todas las etapas mediante las cuales se *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*, tal como lo prescribe el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, en su literal a), como también el procedimiento *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*, prescrito en el ordinal b del artículo 5 de la Ley 2191 de 2022.

## EXCEPCIONES DE LA LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL

Entre ellos están los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos relacionados con la dirección, confianza y manejo. La fuerza pública y los organismos de socorro tampoco se pueden acoger a la ley de desconexión laboral.

Cabe resaltar que el Ministerio del Trabajo, tiene competencia para realizar labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propia de los Jueces de la República de manera exclusiva y excluyente, vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

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.

<sup>1</sup> Apuntes Jurídicos Qué es el Procedimiento .Alcalá Zamora

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,

(FIRMADO EN ORIGINAL)

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo  
de Atención a Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

María Antonia Sánchez  
Inspector de Trabajo  
Oficina Asesora Jurídica

**Revisó:**

Armando Benavides R  
Asesor  
Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Armando Benavides R  
Asesor  
Oficina Asesora Jurídica