



# Función Pública

## Ley 2191 de 2022

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

LEY 2191 DE 2022

(Enero 6)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTICULO 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.

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 ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. Entendéndose 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 ambiente 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 y ordenar otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada 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 y corresponda al sector privado o público. 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.

PARÁGRAFO 2. 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.

ARTÍCULO 5. Políticas 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 c&iacuteo se garantizar&aacutee y ejercer&aacutee tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnolog&iacuteas de la informaci&oacuten y las comunicaciones (TIC).

b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores p&uacuteeblicos puedan presentar quejas frente a la vulneraci&oacuten del derecho, a nombre propio o de manera an&oacuteutima.

c. Un procedimiento interno para el tr&aacuteemite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de soluci&oacuten del conflicto y verificaci&oacuten del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesaci&oacuten de la conducta.

**ART&iacuteCULO 6. Excepciones.** No estar&aacuteuten sujetos a lo dispuesto en esta ley:

a. Los trabajadores y servidores p&uacuteeblicos que desempeñen cargos de direcci&oacuten, confianza y manejo;

b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o funci&oacuten que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza p&uacuteeblica y organismos de socorro;

c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboraci&oacuten con la empresa o instituci&oacuten, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones dif&iacuteciles o de urgencia en la operaci&oacuten de la empresa o la instituci&oacuten, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**ART&iacuteCULO 7. Inspecci&oacuten y vigilancia.** El trabajador o servidor p&uacuteeblico, que crea vulnerado su derecho a la desconexi&oacuten laboral, seg&uacuteaten sea el caso podr&aacutee poner dicha situaci&oacuten en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuradur&iacutea General de la Naci&oacuten con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deber&aacutee detallar los hechos, as&iacute como tambi&eacuten anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuradur&iacutea cominar&aacutee preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el art&iacuteculo 5 de la presente ley.

**ART&iacuteCULO 8. Vigencia.** La presente ley rige desde su publicaci&oacuten.

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REP&UacuteBLICA

JUAN DIEGO G&OacuteMEZ JIMENEZ

EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

LA PRESIDENTE DE LA HONORABLE C&AacuteMARA DE REPRESENTANTES

JENNIFER KRISTIN ARIAS FALLA

EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE C&AacuteMARA DE REPRESENTANTES

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO

"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXI&OacuteN LABORAL â¿¿ LEY DE DESCONEXI&OacuteN LABORAL"

REP&UacuteBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBL&iacuteQUESE Y C&UacuteMPLASE

Dada en Bogot&aacutee a los 6 d&iacuteas de enero de 2022

EL PRESIDENTE DE LA REP&UacuteBLICA

(FDO.) IV&AacuteN DUQUE M&AacuteRQUEZ

EL MINISTRO DEL TRABAJO

&AacuteNGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-09 22:47:52*