



EL RAYO

SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

SANCIONADA LA LEY DE DESCONEXION LABORAL LEY 2191 06 ENERO DE 2022

La ley de “Desconexión laboral y Respeto por la Vida Familiar y Personal” ya es una realidad, destacamos el enfoque positivo que esta trae para todos los trabajadores, porque favorece la salud y el buen estado mental de los mismos.

La nueva ley crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores, 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.

Los trabajadores podrán disfrutar este derecho una vez finalizada la jornada laboral y tendrán el derecho legítimo a no recibir llamadas, mensajes de WhatsApp, emails, ni ningún otro tipo de comunicación que tenga que ver con el trabajo, fuera de su horario laboral.

Esta ley es muy importante que los jefes la conozcan, para que nunca más se vean invadidos y reducidos los espacios personales, familiares y descanso de los trabajadores.

¿Quiénes se benefician?

Todas las personas que se encuentran vinculadas laboralmente dentro de las diferentes modalidades de contratación como son:

- Trabajo Presencial
- Teletrabajo
- Trabajo Remoto
- Trabajo en Casa

Excepciones:

Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Sanciones:

contar con una política de desconexión laboral que incluya un protocolo de desconexión digital, su inobservancia podrá constituir una conducta de acoso laboral en los términos y de conformidad con lo establecido en la ley 1010 de 2006.

En caso de que se vulnere el derecho a la desconexión laboral, el trabajador podrá poner la situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

AUMENTO DE SALARIOS BÁSICOS 2022 EMPRESAS GRUPO ENEL Y GEB

Comenzamos año con un nuevo reajuste salarial en los siguientes términos:

CODENSA artículo 64: Para el año 2022 a partir del 01 de enero la Empresa incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2021 más uno punto cinco puntos porcentuales (1.5%).

$IPC\ 2021\ 5.62\% + 1.5\% = 7.12\%$.

EMGESA acta de acuerdo extraconvencional: Para el año 2022 a partir del 01 de enero la Empresa incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2021 más uno punto cinco puntos porcentuales (1.5%).

$IPC\ 2021\ 5.62\% + 1.5\% = 7.12\%$.

GRUPO ENERGIA BOGOTÁ artículo 39: Para el año 2022, la Empresa incrementará el salario Básico Mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) o el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) el que resulte más alto más uno punto cinco puntos porcentuales (1,5%).

$SMLMV\ 2022\ 10.07\% + 1.5\% = 11.57\%$.

JUNTA DIRECTIVA SINTRAELECOL
SUBDIRECTIVA BOGOTÁ CUNDINAMARCA