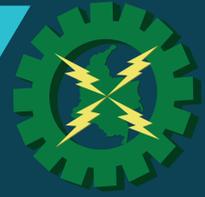




EL RAYO



SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

TIPS EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES



Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y el ambiente laboral en el que se antepone la producción y los poderes del empleador como titular de los medios de producción pueden dar lugar a conductas que atenten contra los derechos del trabajador.

Las buenas prácticas laborales en las empresas se basan en políticas adoptadas por cada una en particular, estas deciden cuáles implementar y de qué manera hacerlo, por lo que se considera relevante analizar la importancia de las prácticas laborales para la empresa, la influencia que tiene en las personas y la responsabilidad que representa para la empresa, porque con ella se fomenta la eficiencia y los valores de la organización.

Traemos este tema porque se está evidenciando un desconocimiento total de la legislación laboral colombiana por algunos mandos, como es el caso de la negación constante de los permisos compensatorios, desconexión laboral, capacitación fuera de la jornada laboral.

El Código Sustantivo del trabajo – CST- regula la jornada laboral. Esta regulación es esencial para establecer límites en cuanto al tiempo que un trabajador debe dedicar a sus labores en el lugar de trabajo.

La regulación de la jornada está intrínsecamente vinculada con el derecho al descanso del trabajador.



PERMISOS COMPENSATORIOS

La ley laboral colombiana dictamina que el empleador debe otorgar una serie de licencias al trabajador, sobre las cuales no pueden realizarse descuentos al salario ni exigir la reposición de tiempo.

Los compensatorios son días de descanso que se otorgan al trabajador en compensación por haber trabajado en determinadas situaciones (ley 789 de 2002, compensatorios en la CCT), se puede entender como un espacio necesario para recuperarse de manera positiva de la fatiga laboral.

Dentro de sus beneficios está la posibilidad de recargar fuerza y energía. Adicionalmente mejora la salud física y mental, disponer de tiempo para reconocerse y compartir en familia y amigos, entre otros.

DESCONEXION LABORAL

La cultura laboral en Colombia a menudo valora el trabajo duro y la dedicación extrema, lo que puede generar una presión adicional para los empleados. Muchos trabajadores se sienten obligados a responder correos electrónicos o llamadas fuera del horario laboral, incluso cuando no es necesario. Esta falta de desconexión puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental de los trabajadores, lo que lleva a un mayor estrés, agotamiento y disminución de la productividad.

El 06 de Enero de 2022 se expidió la Ley 2191 “desconexión laboral”, que busca poner límites a los posibles abusos de empleadores al tiempo de descanso de sus colaboradores para que estos continúen o lleven a cabo actividades laborales, fuera de sus horarios habituales.

La Ley de Desconexión Laboral en Colombia es un Derecho Humano que tiene como objetivo principal equilibrar el tiempo laboral y personal de los trabajadores, garantizando que cumplan con su descanso. Esto significa que los empleadores no pueden exigirles a sus trabajadores que respondan correos electrónicos, llamadas, mensajes o cualquier otra tarea asignada fuera del horario de trabajo acordado.

Esta medida busca proteger el derecho al descanso, la intimidad, la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

La ley busca promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores al propiciar un ambiente de trabajo equilibrado.

Por último, en cuanto a las empresas, también pueden mejorar su clima organizacional, su cultura corporativa y su imagen ante la sociedad al demostrar que se preocupan por el equilibrio entre el trabajo y la vida de sus trabajadores.

Capacitaciones por fuera del horario laboral

La jornada laboral tiene un inicio y una finalización, y por fuera de ese tiempo consideramos que el empleador no puede ejercer autoridad alguna frente a sus empleados.

En el contrato de trabajo el trabajador se obliga a cumplir con las obligaciones dentro de una jornada laboral, no por fuera de ella, y si lo hace, se entiende que estamos ante una extensión de la jornada laboral con las consecuencias que ello supone.

Como puede observarse, la asistencia de los trabajadores a dichas capacitaciones será obligatoria si éstas se realizan dentro de la jornada de trabajo, y será opcional cuando se efectúen en horas de descanso.

Dicho esto, si el empleador requiere de manera obligatoria que se realicen estas actividades por fuera de la jornada laboral, esta será entendida como una extensión de la misma, razón por la cual se da lugar al pago de las respectivas horas extras y recargos. Esto con ocasión a la contraprestación del tiempo que el trabajador dejó de descansar en razón al requerimiento del empleador.

REFLEXION FINAL

El jefe inmediato de cada área de trabajo es el responsable de hacer visible las buenas prácticas empresariales.

Un entorno laboral desfavorable conlleva la aparición de alteraciones en la salud mental.

“Todo hombre que tiene poder se ve inclinado a abusar de él, y así lo hace hasta que encuentra algún límite”.

**JUNTA DIRECTIVA BOGOTA
CUNDINAMARCA**