

Consecuencias y falencias de la expedición de la Ley 2191 de 2022 en el marco del Derecho Laboral

Facultad de Derecho
Universidad Autónoma Latinoamericana





Consecuencias y falencias de la expedición de la Ley 2191 de 2022 en el marco del Derecho Laboral

Autora:
Daniela Peláez Serge

Asesor:
José Fernando Valencia

Marzo 2023

Facultad de Derecho
Universidad Autónoma Latinoamericana

Contenido

Resumen.....	4
Introducción	5
Aspectos Preliminares de la Investigación	8
Capítulo I	10
Aspectos conceptuales y normativos internacionales que cimientan el derecho de nueva generación a la desconexión laboral y su relación con las dinámicas laborales del siglo XXI.	10
Incorporación del teletrabajo como aspecto fundante en los cambios sociales	10
Requerimientos base para la reglamentación del teletrabajo	12
El derecho a la desconexión laboral como garantía para los trabajadores	13
Capítulo II	18
Parámetros estructurales de las nuevas modalidades de trabajo no presenciales y las garantías otorgadas por el legislador para el resguardo de los derechos laborales en Colombia	18
Capítulo III.....	26
Derecho comparado en el marco internacional	26
Implicaciones nacientes de la aplicación del derecho a la desconexión laboral en Colombia, perspectiva de idoneidad y eficacia de la Norma	30
Procedencia e idoneidad de las garantías para el resguardo del derecho a la desconexión laboral	34
Conclusiones	38
Referencias Bibliográficas	43

Resumen

Este trabajo busca ahondar en los temas referidos a la incorporación en el marco normativo colombiano de la Ley 2191 de 2022, norma que –regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Se busca realizar un análisis estructural en tres momentos, el primero será la conceptualización y desarrollo parcial de los primeros aspectos normativos dados referente al tema en concreto, llegando a mostrar cómo se parte de las necesidades sociales y se llega a la reglamentación y necesidad de creación de nuevos derechos, que resguarden ciertos comportamientos y situaciones como lo es la incorporación de la red virtual y las telecomunicaciones en la vida del hombre. Como segundo apartado se hará un esbozo de las modalidades de contratación remota o a distancia, las cuales son reconocidas en el ordenamiento jurídico colombiano; y junto a ello, evaluar y determinar el marco normativo que es aplicable para estas modalidades contractuales, para así, llegar en un tercer momento a determinar si la incorporación de la Ley 2191 de 2022, realmente reconoce las necesidades sociales y laborales que surgen con la virtualidad, y protege el derecho a la desconexión laboral, comparándolo con otros ordenamientos jurídicos en el mundo.

Palabras Claves: Desconexión digital, trabajo, derecho laboral, teletrabajo, derecho al descanso, explotación laboral, legislación, Tics

Abstract

The purpose of this paper is to delve into the issues related to the incorporation into the Colombian regulatory framework of Law 2191 of 2022, a rule that recognizes, regulates and regulates the right to digital disconnection in the Colombian workplace, and therefore to nurture a Coherent structural analysis will be emphasized in three moments, the first will be the conceptualization and partial development of the first normative aspects given regarding the specific topic, showing how it starts from social needs and arrives at the regulation and need for creation of new rights, which protect certain behaviors and situations such as the incorporation of the virtual network and telecommunications in the life of man, as a second section, an outline of the remote contracting modalities will be made, or at a distance, which are recognized in the Colombian legal system and together with it, evaluate and determine the regulatory framework that is applicable to these contractual modalities, in order to arrive at a third moment to determine if the incorporation of Law 2191 of 2022, is really effective in the face of the social and labor needs that arise with virtuality, and if it is truly recognized and defended. the right to disconnect from work, as different legal systems in the world have done.

Keywords: Digital disconnection, work, labor law, telecommuting, right to rest, labor exploitation, legislation, TICs

Introducción

Con la implementación del Estado Social de Derecho, en el año de 1991, Colombia mutó en su esencia, dejando como pilares fundamentales del Estado la Solidaridad y la Dignidad Humana, pilares que cimientan una constitución garantista, que muestra la evolución del derecho, de la sociedad y en general del ser humano.

Los derechos laborales que se describen en la Constitución Política de Colombia (1991), en armonía con el hombre en sociedad, han ido ajustándose a las nuevas necesidades humanas cotidianas. En la actualidad, el desarrollo tecnológico ha llevado a que las nuevas tecnologías y las comunicaciones hayan abarcado grandes aspectos de la vida del hombre en sociedad.

Cambios, que han sido positivos para el hombre, y le han ayudado a avanzar en niveles que antes no se podían concebir, como lo es en materia de comunicaciones, información y productividad. Diferentes estudios realizados por la Biblioteca Nacional de Medicina de EE. UU. (MedlinePlus, 2020) han mostrado que el descanso correcto influye positivamente en el desarrollo y la salud del ser humano, mostrando que, cuando no se descansa de forma adecuada se pueden afectar la recepción cognitiva, la salud mental y física de una persona.

Con las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Tics) se han producido múltiples cambios en la forma en la que se ven y hacen las cosas, haciendo que estas herramientas sean imprescindibles para el desarrollo de actividades diarias y de la comunicación; no siendo ajeno a ello, su uso en el ámbito laboral, donde cada vez tiene mayor presencia el trabajo remoto, el cual tuvo mayor presencia en el país, posterior al decreto de la emergencia sanitaria, con el objetivo de que las empresas y los diferentes trabajos pudieran seguir funcionando con normalidad, apareciendo así un salvavidas para el desarrollo de trabajos que si no fueran por estas herramientas podían haberse perdido. En búsqueda de mitigar el contagio y con el aislamiento obligatorio, fue necesario establecer nuevas formas de trabajar, para que ciertos sectores de la economía no pararan y con el apoyo en las nuevas tecnologías se pudo seguir desarrollando actividades laborales de forma remota.

Las formas en que estas tecnologías incurrieron en el sector del trabajo sirvieron para que comenzaran a darse llamadas de trabajo fuera del horario laboral, la facilidad de conexión a través de diversas plataformas de videoconferencia, correos de trabajo enviados en cualquier momento del día, contacto por WhatsApp y adicional a ello, las horas que se pasan frente al computador desarrollando actividades, hecho, que por la misma naturaleza de desarrollarse desde cualquier lugar, se cree que puede disponerse de todo el tiempo y por ende ha comenzado

a cambiar la perspectiva de lo que se considera un modelo laboral, desconociendo muchas veces los requerimientos que aún siguen presentes en el Código Sustantivo del Trabajo.

Dado lo anterior y resaltando la importancia de las tecnologías, las cuales viabilizan la prestación de servicios en cualquier lugar y muchas veces de forma más rápida, su uso también ha ocasionado que no se tenga un horario constante para el tiempo de descanso y finalmente, en ciertas ocasiones, no se llega a diferenciar entre la vida personal y la vida laboral. También se deben tener en cuenta las afectaciones en la salud, que como lo ha expuesto el abogado Stazzone (2020), a través de Asuntos Legales, “un trabajador que no se desconecta de sus labores, pierde concentración, motivación y efectividad, volviéndose menos productivo” (párr. 4), por ello la importancia de respetar los tiempos de desarrollo personal del trabajador, sus espacios familiares, de descanso e intimidad.

Se hace necesario que con la situación que se vive en la actualidad, respecto a las diferentes transformaciones presentadas a causa de la pandemia COVID-19, se implementen herramientas para ayudar a que el desarrollo social no se estanque, sino que comience a tomar un nuevo rumbo, en aras de estabilizar el bienestar social. Por ende, el teletrabajo, alternancia laboral y trabajo en casa, han sido parte de dichas herramientas para que se siga cumpliendo con el desarrollo de actividades comerciales y laborales por parte de las entidades públicas y privadas a fin de garantizar el empleo de los trabajadores en esta nueva realidad. Surgiendo entonces, como una necesidad primaria, el comenzar a regular y vislumbrar nuevas estrategias jurídicas para conocer y reglar las nuevas modalidades de trabajo.

El Estado colombiano no ha sido ajeno a dicha disposición y a raíz de la implementación de herramientas que aseguran la estabilidad laboral de algunos trabajadores, el legislador tiene la tarea de hacerse partícipe en legislar para estas nuevas modalidades de trabajo, ya que las especificaciones dadas en el Código Sustantivo de Trabajo respecto a la reglamentación de formas de trabajo, no dimensiona este postulado.

Si bien es cierto que en el ordenamiento jurídico colombiano existen leyes y decretos que salvaguardan el derecho al descanso de los trabajadores y las limitaciones de la jornada laboral, como lo es el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, se hace necesario una regulación de forma integral de este nuevo modelo de trabajo, en aras de brindar una seguridad jurídica que ponga las limitaciones del trabajador en desarrollar las actividades designadas por su empleador, y así garantizar no solo el derecho al trabajo si no a ciertos derechos que se desprenden de este, como el derecho a la desconexión laboral, derecho de la nueva generación que debe estar reglado por parte del legislador.

El pasado 6 de enero, se expidió la Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral, legislación que haría pensar que existen mayores garantías para el trabajador. No obstante, al ser una norma que se expidió con premura, reglando sobre un modelo nuevo y diferente de como se ve el trabajo, conlleva un análisis jurídico por parte de la academia, que examine no solo la pertinencia, sino la idoneidad de la norma y con ello identificar si en efecto resguarda el derecho a la desconexión laboral en Colombia.

De otro modo, autores como Aguilera & Cristóbal (2017) han explicado que el inconveniente problematizado no radica tanto en el reconocimiento de la existencia de un derecho a la desconexión digital previsto por ley, sino en afirmar su efectividad, ya que tanto empleador como trabajadores tendrán que concientizarse de los peligros físicos y psicológicos que conlleva el exceso laboral y la dependencia a la tecnología. Porque el hecho no sería atribuir cargas a los proyectos de ley o crear simples normas que respalden derechos de los que ya los trabajadores son titulares, si no reconocer que las tecnologías y las comunicaciones abarcan una nueva área de la vida laboral que debe ser regulada para evitar vacíos jurídicos respecto a muchas situaciones que se ven vinculadas a la desconexión digital.

En ese sentido, es indiscutible la necesidad que se puede plantear en torno al análisis de los aportes normativos dados por el legislador a comienzos del año 2022, respecto a la inclusión al ordenamiento jurídico del derecho a la desconexión laboral en Colombia bajo la Ley 2191 de 2022, por lo que para efectos del presente estudio surge una pregunta ¿cuáles son las implicaciones dadas por la Ley 2191 de 2022 en el marco del Derecho Laboral, respecto a la eficacia e idoneidad legislativa de la inclusión del derecho a la desconexión digital en Colombia?

Pregunta problema que se desarrolla de manera formal mediante la estructura de tres (3) capítulos que esgrimen el contenido formal de los objetivos específicos. De tal manera el primer capítulo titulado *Aspectos conceptuales y normativos internacionales que cimientan el derecho de nueva generación, el derecho a la desconexión laboral y su relación con las dinámicas laborales del siglo XXI* se encamina a describir la estructura en la que se encuentra inmersa el derecho a la desconexión laboral, y como este concepto se ha inmiscuido en el derecho como un derecho de nueva generación y como es importante para el desarrollo laboral de las personas en Colombia.

En el segundo capítulo, *Parámetros estructurales de las nuevas modalidades de trabajo y las garantías otorgadas por el legislador para el resguardo de los derechos laborales en Colombia*, se abordarán aspectos de cómo se está llevando el teletrabajo y las demás

modalidades de trabajo a distancia en Colombia y cuáles son las garantías que busca proteger con la expedición de la Ley 2191 de 2022.

En el tercer capítulo, *Implicaciones nacientes de la aplicación del derecho a la desconexión laboral en Colombia, perspectiva de idoneidad y eficacia de la norma*, se hará un análisis jurídico, dogmático y social, mostrando cuales pueden ser las implicaciones de la adopción de la norma, y el análisis de su integridad, así como los aspectos relevantes y cuáles deben ser modificados en dicha norma.

Aspectos Preliminares de la Investigación

El presente apartado esquematizará en brevedad el objeto de investigación y profundizará en el marco normativo que el legislador en Colombia ha puesto a disposición bajo la Ley 2191 de 2022, respecto a la apropiación y disposición del derecho a la desconexión laboral para los trabajadores que desempeñan sus labores por medio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en Colombia. Estableciendo en primera medida como eje de estudio; el derecho a la desconexión laboral en Colombia, y como eje secundario las implicaciones normativas de la Ley 2191 de 2022 en la apropiación e incorporación de este derecho al ordenamiento jurídico colombiano.

Con ello se quiere analizar y establecer los parámetros normativos en los que el legislador basa la norma expedida, y así poder comprender si es una norma idónea para afrontar los problemas de estabilidad y cumplimiento de los parámetros laborales mínimos, junto a dimensionar si esta norma se liga directamente con el Código Sustantivo del Trabajo colombiano.

Así las cosas, es evidente la necesidad de analizar la estructura normativa que se ha creado y esto ha llevado a que sea vista más que como una herramienta de trabajo, un derecho fundamental para los trabajadores que nace del derecho laboral. Esbozando lo anterior, la pregunta problema que desarrolla la presente investigación es: *¿Cuáles son las posibles consecuencias y falencias de la expedición de la Ley 2191 de 2022 en el Derecho Laboral?*

Cuyo objetivo general es, analizar las Consecuencias y falencias de la expedición de la Ley 2191 de 2022 en el marco del Derecho Laboral. Aspectos que a su vez buscan desarrollarse por medio de los siguientes objetivos específicos:

- Analizar los aspectos conceptuales y normativos que cimientan el derecho de nueva generación, el derecho a la desconexión laboral y su relación con las dinámicas laborales del siglo XXI.

- Describir los parámetros estructurales de las nuevas modalidades de trabajo y las garantías otorgadas por el legislador para el resguardo de los derechos laborales en Colombia.
- Describir las posibles consecuencias y falencias de la normativa naciente en el derecho a la desconexión laboral en Colombia.

Para cumplir con dichos objetivos, se abordará la presente investigación a través de un método cualitativo, por medio de las teorías y el reconocimiento de jurisprudencia, normas, doctrina; un método analítico, el cual permitirá, a través de la revisión de leyes, artículos académicos, teorías e hipótesis brindadas por diferentes autores en la materia; consultar y analizar esas posibles consecuencias y falencias de la expedición de la Ley 2191 de 2022 en el marco del Derecho Laboral.

A su vez, este enfoque estará apoyado en los autores Hernández, Ortega, S., Ortega, P. & Franco (2015) con el libro de Metodología de la Investigación Jurídica, el cual aportará desde 3 aspectos esenciales:

1. Abordaje desde un aspecto teórico, para identificar, describir y resolver el problema jurídico, analizando las teorías y normas aplicables en el ordenamiento jurídico.
2. Estipular un criterio descriptivo y explicativo, ya que lo que se quiere es explicar por medios teóricos si el derecho a la desconexión laboral, el cual se describe en los apartados normativos de la Ley 2191 de 2022 cumple con los parámetros de eficacia e idoneidad normativa en la satisfacción de las necesidades imperantes en el ordenamiento jurídico colombiano.
3. Analizar, desde un criterio cualitativo, las normatividades expuestas con una valoración teórica y a su vez comparativa, con el fin de identificar la concordancia o discrepancia con leyes y decretos de otros países.

Capítulo I

Aspectos conceptuales y normativos internacionales que cimientan el derecho de nueva generación a la desconexión laboral y su relación con las dinámicas laborales del siglo XXI

Para abordar el capítulo, se dará inicio con la descripción de los postulados conceptuales y jurídicos, que han sido pilares estructurales en el derecho a la desconexión laboral y su relación con las dinámicas laborales en el mundo moderno, junto a ello, se hará una aproximación conceptual de todos los criterios que nacieron a la par del derecho laboral y que se ligó con las tecnologías y las nuevas formas de ver el derecho laboral en el mundo.

Con el paso del tiempo y la necesidad que tiene la humanidad del cambio y la reestructuración social, la llegada de la era digital fue inminente, cambiando aspectos básicos de la vida como lo fue la forma de relacionarse, de comunicarse y de trabajar, este cambio en el modelo de vida de la sociedad ha permitido el desarrollo de comunidades en pro de mejorar la calidad de vida.

El uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), ha mostrado un avance en el desarrollo de la información, la investigación, hallando con ellas nuevas formas de negocios y de trabajos, que no se tenían dimensionados años atrás. Civit & March (2000) hacen referencia a la necesidad de implementar el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto como una nueva herramienta necesaria para abarcar las nuevas formas de trabajar, y relacionarse.

Incorporación del teletrabajo como aspecto fundante en los cambios sociales

La sociedad como una estructura en constante cambio, tiene la obligación de ir incorporando herramientas que ayuden al bienestar personal y social, parte de estas herramientas son la apropiación de las TIC como medios idóneos para profundizar actividades y labores en diferentes campos del trabajo. Y con dicha apropiación llega un nuevo concepto en materia laboral que debe ser conceptualizado en el presente trabajo en aras de comprender el eje central, como lo es el teletrabajo.

En países como Perú, bajo legislación del 2016, el teletrabajo hace referencia al “desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, quien presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio, el mismo que puede estar ubicado en el territorio nacional o fuera del mismo” (Congreso de la República

de Perú, 2016, Art. 2). En Argentina, desde el 2020, los contratos de teletrabajo hacen énfasis a las actividades efectuadas de forma “total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación” (Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2020, Art. 102 bis).

Por su parte, en Estados Unidos, este término ‘telework’ o ‘teleworking’, se refiere a un acuerdo de flexibilidad laboral en virtud del cual un empleado realiza las funciones y responsabilidades del puesto de dicho empleado, y otras actividades autorizadas, desde un lugar de trabajo aprobado contrario al lugar desde el que el empleado trabajaría (Congress of the United States of America, 2010, Sec. 6501-3). Mientras, en España, el trabajo a distancia, es entendido como el “trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías” (Felipe VI, 2021, Sec. I).

En lo que a Colombia refiere, se define como una forma de “organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC – (...) sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Congreso de la República de Colombia, 2008, Art. 2).

Sin embargo, este concepto ha ido cambiando a la par que las necesidades y las herramientas laborales van evolucionando, por ejemplo, en 1990, Di Martino & Wirth establecen que el teletrabajo es un tipo de contrato donde el trabajador no mantiene contacto con las instalaciones físicas, ni contacto directo con las personas que trabajan con él, remitiéndose solamente a las tecnologías para poder efectuar su contrato laboral. Y en 2002, Sanguineti (2002) se refiere al teletrabajo como una forma de vinculación, exclusiva de quienes tienen un vínculo contractual, que en principio fue presencial, pero que por diversos motivos mutó a ser ejecutado ya no en las instalaciones indicadas en primer lugar para ello, sino desde el domicilio, sirviéndose de medios y herramientas informáticas para su efectiva ejecución.

Estas y otras concepciones se han dado para definir el teletrabajo y los puntos de convergencia que tienen todas estas conceptualizaciones que se tienen del teletrabajo es que este tiene un doble propósito, en primer orden generar un vínculo laboral a distancia, desconociendo así el lugar físico para su ejecución; y en segundo orden, que el teletrabajo puede variar en su concepción respecto a las tecnologías que sean necesarias para su desarrollo. Y se puede comprender que el teletrabajo es una modalidad contractual para el desarrollo de tareas de índole laboral, el cual requiere un conocimiento de las TIC, el cual se realiza de forma remota

y no se tiene un lugar físico fijo en el cual desarrollar el trabajo y allí se crea una disyuntiva a tener en cuenta y son los elementos del contrato de trabajo, los cuales según el Artículo 23 del CST donde se señala que, los elementos que contiene un contrato de trabajo son la prestación personal del servicio, continuada subordinación y la retribución o remuneración (Código Sustantivo del Trabajo, 2008, Art. 23).

A partir de lo anterior, es pertinente hacer énfasis en que la desconexión digital nace como derecho necesario e independiente del derecho al descanso, pausas activas, jornadas de trabajo entre otros, que en armonía se cumplirán una vez este sea más eficaz. En la actualidad la hiperconectividad y la globalización digital traen consigo la necesidad de instaurar este derecho que básicamente es una garantía del trabajador a desconectarse de sus dispositivos digitales y a no ser contactados por su empleador fuera del horario laboral ni durante sus vacaciones, a fin de respetar y garantizar su tiempo de descanso, así como el goce pleno de su vida personal y familiar. Por eso primero se debe entender que el derecho a desconectarse que tienen los trabajadores de los medios tecnológicos va mucho más allá de una jornada de trabajo justa y descansos, pues si el empleador no tiene en cuenta que no puede enviar cargas de trabajos excesivas que no permitan desconectarse incluso en momentos de descanso o pausas actividad o aún peor, fuera de la jornada de trabajo enviarles emails, llamadas o mensajes que perturben la finalidad de descansar estaría siendo ineficaz la existencia del mismo derecho.

La desconexión digital también permite la creación de una barrera entre la vida laboral, la vida familiar y personal pues la idea de este derecho es que el trabajador aun trabajando desde casa pueda percibir los horarios de su trabajo sin interferir en su vida familiar ni personal y de igual manera adaptarse a trabajar sin interrupciones por parte estas, por lo que a pesar de ser una garantía para el trabajador, también ayuda al cumplimiento de sus horarios y la responsabilidad de su cargo sin importar que esté en una modalidad remota o fuera de las instalaciones de la empresa, es decir, sin supervisión de manera física o con horarios más flexibles.

Requerimientos base para la reglamentación del teletrabajo

A raíz de ello, diferentes ordenamientos jurídicos han dispuesto requisitos y perfiles concretos que estructuran de mejor forma el modelo de trabajo que está siendo más recurrente y necesario para la sociedad de hoy. Es el caso de la Comisión europea (2002) donde a través del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, establece unos puntos mínimos a tener en cuenta para la contratación de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo y se constituyen como unas reglas puntuales para que los Estados comiencen a reglar y a comprender dicha modalidad de contrato como una que debe cumplir con sus estipulaciones normativas propias.

Lo anterior, a raíz de sus diferencias con los contratos laborales donde existe una prestación personal del servicio, en primera medida debe tener el carácter de voluntario, ya que el teletrabajo es un acuerdo voluntario entre las partes ya sea para iniciar un contrato con esas especificaciones o para mutar el lugar de trabajo en un vínculo ya existente. Junto a ello, se requiere un acuerdo claro respecto a la protección de datos, y comprender que por el hecho de que las actividades se desarrollan fuera del trabajo, hay que establecer la confidencialidad de los documentos y hacer comprender al teletrabajador que son documentos internos de la empresa.

Junto a ello, el mismo acuerdo establece que, aunque sea teletrabajo no se debe desconocer la necesidad de la seguridad social y esta carga del empleador debe ser cumplida con todos los parámetros necesarios para que se dé una verdadera seguridad social para el trabajador. Estas y otras reglas básicas como lo es, el buen funcionamiento, la capacitación y formación, la organización del trabajo y las adecuadas condiciones de trabajo, son la carta guía que se establece para reglar sobre el trabajo remoto.

El derecho a la desconexión laboral como garantía para los trabajadores

De forma clara el presente acápite abordará diferentes precisiones respecto a cómo las TIC han influenciado en las relaciones laborales en el ámbito internacional, retomando países donde se gestó este como un derecho fundamental y las formas en que se ha desarrollado su marco normativo, más allá de las apropiaciones del teletrabajo, trabajo en casa y el trabajo remoto, se entrará a vislumbrar la forma en que se ha estructurado el derecho a la desconexión laboral.

Así las cosas, para dirigirse al génesis, hay que hacer una remisión a la legislación francesa, donde a través de la Ley 2016-1088 de 2016 se resaltan esos hechos que desarrollaron y reconocieron este como un derecho de nueva generación, las diferentes medidas que deben ser adoptadas por los empleadores para de forma efectiva garantizar el goce del derecho al descanso y a la desconexión. Los apartes normativos que se consagran en dicha norma contienen los aspectos fundamentales, desde la conceptualización de este y la forma en que se incorpora al ordenamiento jurídico como derecho laboral.

Francia como país pionero en la protección de los derechos laborales y sociales, visto desde las revoluciones nacies allí, comienza a principios del año 2010 la necesidad de incorporar un descanso a las personas que desempeñan labores remotas y así dando origen a una reforma Laboral que incorporó la desconexión laboral, como una garantía al descanso,

llamada '*Droit á la déconnexion*' reforma que se incorporó al ordenamiento jurídico a partir del año 2017 (Bautista, Prieto & Nañez, 2020).

Con la incorporación de estos aspectos al ordenamiento jurídico francés, diferentes teóricos comenzaron a abordar el tema, con aras a establecer los criterios necesarios para que esta normatividad fuera aplicable y verdaderamente garantista. Es así como esta ley tiene una adaptación hacia los nuevos métodos de empresa y del mercado laboral que se acrecentó a lo largo de la última década y es que es necesario el reglar sobre desconexión, el teletrabajo y el diálogo social en el área digital.

Es importante precisar que el derecho a la desconexión laboral no solo es aplicable a quienes laboran de forma virtual, sino que es un derecho que se les debe garantizar a todos los empleados, quienes desarrollen tareas remotas y presenciales. Con especial énfasis a esos trabajadores que desarrollan tareas repetitivas, de esfuerzo físico o que pueden repercutir en la salud personal.

La evolución de las tecnologías, obliga a que los recursos que se implementaban para el desarrollo de ciertas actividades cambien, en busca de generar una mayor productividad en ocasiones se llega a hacer una carga laboral que no es reconocida y remunerada, teniendo en cuenta que al considerar que están en sus hogares, o de forma remota, disponen de un tiempo más laxo, sin reconocer que las cargas laborales y la presión del trabajo también está presente sin importar que sea remota.

Como en Francia otros países incorporaron la desconexión laboral como un derecho para los trabajadores, es así como en el año 2015, en España se implementa el acuerdo III para el Empleo y la Negociación Colectiva, el cual comienza a dar garantías para el descanso y el cumplimiento de las jornadas laborales sin importar la modalidad de vinculación que esta sea (Bautista, Prieto & Nañez, 2020). Y en 2018, con la expedición de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el gobierno español reconoce el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar (Felipe VI, 2018, Art. 88).

En los países europeos, este derecho se ha materializado gracias a iniciativas privadas, ya que grandes empresas e industrias han visto el incremento en la productividad y los beneficios que trae consigo la implementación de estrategias que garanticen el descanso y la

separación del trabajo y la vida personal. Ejemplo de ello es Volkswagen quien a partir del año 2016 estableció en medio de sus convenciones laborales el prohibir el reenvío de correos electrónicos y el uso de los dispositivos electrónicos en las instalaciones, media hora posterior a la hora en que termina la jornada laboral, para que con ello se tenga una línea clara que separe la actividad laboral (Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2017).

En un aspecto muy similar, se encuentra Argentina, quien en el 2020 dio lugar a este derecho a través de la Ley 27555

La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral (Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2020, Art. 5).

En lo que se refiere a uno de los países vecinos, en Ecuador se han venido desarrollando estas legislaciones, dado que a raíz de la pandemia el teletrabajo surgió como una alternativa laboral no presencial cuyo fin era facilitar el desarrollo de las actividades solicitadas por los empleadores y garantizar la salud de los empleados –aunque ya existía en su Código de Trabajo desde 2005-. Sin embargo, estas regulaciones iniciaron como meramente contractuales, ya que se indicaba solo el cambio de locación o punto de trabajo, manteniendo los acuerdos iniciales de la relación jurídica laboral, como es el caso del horario laboral establecido por la ley.

A partir de ello, durante 2020 se establecieron varios acuerdos que iniciaron con la modificación de la Ley Orgánica de Servicio Público en la que norma el teletrabajo como:

una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, Art. 16).

Pero no es hasta el presente año que a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 de 10 de marzo de 2022, se da un salto hacia la protección de los trabajadores con el derecho a la desconexión, no obstante, en palabras de los autores Carrillo y Nápoles (2022) “los instrumentos jurídicos promulgados no han sido suficientes para garantizar el derecho

a la desconexión laboral y así exigir a los empleadores, adoptar medidas para evitar los riesgos asociados a esta nueva forma de trabajo” (p. 412).

Otro de estos vecinos es Venezuela, quien a diferencia de los países antes mencionados y de Colombia, no regula en su ordenamiento jurídico la ley de desconexión digital y teletrabajo, pero es un país donde sí existe la modalidad y se acogen a las normas de derecho comparado como las del CONVENIN y las recomendaciones de la OIT que puedan garantizar la jornada de trabajo adecuado y el descanso del trabajador. Sin embargo, en Colombia y algunos países latinoamericanos y europeos ya se encuentran disponible las disposiciones legislativas que les da una garantía superior sobre este derecho a los trabajadores.

Así mismo, cabe resaltar que esta modalidad de trabajo no ha sido del todo instaurada y aceptada en este país, para ello la empresa Cruz Salud realizó una encuesta en la que el 43,7% de los encuestados manifestaron 43,7% que “preferirían volver a trabajar en la empresa y a más de la mitad, le gustaría combinar ambas modalidades” (Urdaneta, 2020, párr. 8). Por su parte el 20% informó que para ellos “es difícil concentrarse debido a las constantes interrupciones y que, para sus familias, la adaptación también resulta compleja” (Urdaneta, 2020, párr. 8). Y lo más importante, cerca del 48% indicó que sienten que trabajan más horas en esta modalidad que cuando estaban directamente en la empresa.

Se evidencia entonces la necesidad para este país de regular en su ordenamiento el teletrabajo y podría afianzarse en países cercanos como lo es Colombia quienes hoy en día en comparación con este país ha actuado de manera más rápida y trayendo modelos de países Europeos quienes fueron pioneros y como se ha mencionado anteriormente están mejor estructurados. A partir de esto se evidencia una latente necesidad de implementar esta normatividad ya que su regulación es inminente para garantizar los derechos de los trabajadores y salvaguardar a las empresas de muchos conflictos de carácter interno.

Continuando con este marco regulatorio a nivel internacional, Paraguay en 2021 establece la Ley N° 6738 donde el empleador deberá respetar este derecho al trabajador de la siguiente forma: “será de al menos doce horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos; así como en días de descanso, permisos o feriados” (Congreso de la Nación Paraguaya, 2021, Art. 8, d). Adicional, dentro de esta ley, también hace énfasis al respeto de la privacidad, donde el empleador “debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste” (Congreso de la Nación Paraguaya, 2021, Art. 8, e), haciendo alusión directa a que al garantizar el derecho a la desconexión digital, los empleados tienen derecho a no contestar ningún tipo de forma/medio de comunicación, fuera de su horario laboral.

Más recientemente, en enero de 2022, el Congreso de Colombia, promulgó la Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la Desconexión laboral, en la cual se le garantiza este derecho tanto a trabajadores como a servidores públicos, aclarando que este comienza una vez terminada la jornada de trabajo, “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.” (Art. 4).

El tema ha sido abordado encaminado a materia laboral siendo aún un interrogante que buscaba determinar si es necesaria su inclusión con los nuevos avances tecnológicos y los distintos fenómenos de la actualidad que han alterado la vida del hombre incluso en el ámbito laboral. Algunos autores como el catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona, Francisco Pérez, han expresado que:

La desconexión digital del trabajador fuera de jornada es un derecho subjetivo (derecho necesario) limitado y limitable a no responder la comunicación del empresario o cargo. Su reconocimiento legal es mejorable en los términos expuestos. La concreción de su ejercicio se desarrolla por la “política interna” que obliga al empresario, y por la concertación social y la negociación colectiva (Pérez, 2019, p. 274).

Vislumbrando los aspectos que se han enmarcado por parte de los diferentes Estados respecto a la regulación y reglamentación del derecho a la desconexión laboral, se tiene que analizar conjuntamente las disposiciones dadas por el máximo órgano de reglamentación laboral existente, así se tiene que la Organización Internacional del Trabajo ha tocado este tema desde diferentes aristas. En primer orden en la declaración de derechos y principios fundamentales de 1998, precisa temas respecto a abuso hacia los trabajadores, y la abolición del trabajo forzoso, dejando en claro que todos los países miembros deben respetar los horarios y la separación de la vida laboral de la vida personal de los empleados, criterios que son indispensables a la hora de analizar en los diferentes escenarios que nacen en el entorno laboral.

Aunado a ello, la OIT se ha enfocado en direccionar en sus pronunciamientos, políticas que lleguen a regular el tiempo de trabajo. Esta es una preocupación imprescindible para la dignificación del trabajo entendido como una actividad humana, que se llega a ver en el preámbulo del tratado de Versalles, ya que la misma organización predica la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo (Tratado de Versalles, 1919).

Capítulo II

Parámetros estructurales de las nuevas modalidades de trabajo no presenciales y las garantías otorgadas por el legislador para el resguardo de los derechos laborales en Colombia

La pandemia generada por el COVID-19 trajo consigo nuevas necesidades en el sector público, social, cambios urgentes y una manera distinta de llevar a cabo las dinámicas sociales y económicas. De acuerdo con las Naciones Unidas (2021),

Desde que entraron en vigor las medidas de confinamiento, entre el 20% y 30% de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando, lo hicieron desde sus domicilios. Antes de la pandemia, esa cifra era inferior al 3%. El teletrabajo ha posibilitado la continuidad de negocios y empleos, y representó un salto inesperado hacia el futuro del trabajo que deja abierto un escenario de oportunidades y desafíos para la región. (Naciones Unidas, 2021, párr. 1)

Para el caso específico de Colombia, y como una opción de prevención y de mantener activas las operaciones de empresas e instituciones públicas, a través de la Circular 21 de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió la ley 2121 del 3 de agosto del 2021, por medio de la cual se define el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, y los permisos remunerados (2020).

En el país, con la declaratoria de la emergencia sanitaria mediante el decreto 385 de 2020 fue el primer paso para desarrollar actividades sociales y económicas de forma remota o virtual, logrando así lo que ya se enunció en líneas anteriores, que las relaciones e interacción en escenarios como la educación o el trabajo migraran a espacios virtuales significando esto un reto en la forma en que se debían llevar a cabo tales actividades.

En virtud de lo anterior, en el ordenamiento jurídico colombiano se dio relevancia a conceptos como trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto, que, si bien es cierto, antes del 2020 y la llegada del COVID-19 ya se contaba con regulación normativa al respecto, tales herramientas jurídicas no habían cobrado tanta relevancia.

Por ello, es menester realizar un acercamiento conceptual entre las nuevas formas de trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano. Primero, **el teletrabajo**; diferente a la anterior modalidad, esta se realiza con frecuencia y periodicidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 del 2022, a través de los cuales se establecen normas

para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones, define esta modalidad como:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Congreso de la República, 2008, p.1).

En el mismo sentido, el Decreto 884 de 2012 reglamenta el teletrabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, estableciendo condiciones para regular las relaciones laborales en los diferentes sectores. En Colombia se han definido tres formas para desarrollar el teletrabajo, tales son:

Teletrabajo suplementario al respecto han indicado Mintic y Mintrabajo (2012) que tal categoría corresponde al trabajo realizado por los trabajadores en virtud de un contrato laboral alternando sus tareas en diferentes días a la semana entre su lugar de trabajo habitual y uno fuera de la empresa, haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación para dar cumplimiento a sus obligaciones.

Teletrabajo Autónomo entendido como que aquel realizado por trabajadores independientes haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para realizar sus labores desde cualquier parte. Se ubican en esta categoría las personas que por regla general siempre laboran desde fuera de la empresa y concurren a esta de manera excepcional.

Teletrabajo Movil el realizado por los trabajadores que, si o si deben utilizar dispositivos móviles para la realización de sus actividades laborales, por lo tanto, no cuentan con un lugar específico para el desarrollo de sus actividades, permitiéndoles ausentarse de la entidad para cual presten sus servicios.

Segundo, **trabajo en casa;** la Ley 2088 de 2021 sancionada el 12 de mayo del 2021, “tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales” (Congreso de la República de Colombia, 2021); al respecto el Departamento Nacional de Planeación (2021) indica que es una forma de ejercer el cargo de manera remunerada desde el domicilio propio del trabajador y se da de manera transitoria por una eventualidad diferente a la incapacidad del trabajador. Es decir, se exige a este último el permanecer en su domicilio para dar cumplimiento a sus obligaciones emanadas del contrato de trabajo y su carácter es de no permanencia en el tiempo, por el contrario, es de manera temporal.

Tal figura toma relevancia en el presente ordenamiento para superar las vicisitudes de la ley del teletrabajo a través de las circulares del Ministerio del trabajo donde son de vital importancia las

circulares 018, 021, 022 y 041 del 2020. Mediante estas, el Mintrabajo planteó que en aquellos casos en los cuales existieran circunstancias de emergencia, apremiantes o temporales que impidieran la presencialidad en el trabajo, no se estaría ante un escenario de teletrabajo, sino en una nueva modalidad denominada trabajo en casa (Valdivieso, 2021, párr. 6).

El aspecto más importante de las mencionadas regulaciones consistió en la posibilidad de empleadores y trabajadores acordaran que estos últimos pudieran trabajar con sus herramientas desde casa. Ante las lagunas jurídicas propias del teletrabajo surge la necesidad de proferir una ley propiamente dicha para regular el trabajo en casa, cuyo resultado fue la Ley 2088 de 2021.

Ahora bien, es menester hacer un acercamiento conceptual a la modalidad de trabajo remoto, pues el legislador colombiano en aras de ampliar su espectro de regulación de las nuevas formas de trabajo, opta por la regulación del trabajo remoto entendido este como:

Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen (Congreso de la República, 2021, Art. 1).

En razón de lo mencionado en líneas anteriores de este capítulo, es evidente que en el ordenamiento jurídico colombiano han tomado gran relevancia tres formas de trabajo diferentes a las presenciales entendidas estas como; *teletrabajo*, *trabajo en casa* y *trabajo remoto*. Dado que hay un sin número de similitudes entre conceptos se presentará la Tabla 1. (Valdivieso, 2021), a modo explicativa con el fin de diferenciar la normatividad que regula cada una de las modalidades nuevas de trabajo:

Tabla 1.
Regulación normativa de formas de trabajo no presenciales en Colombia

Teletrabajo (L.1221/08)	Trabajo desde casa (L.2088/21)	Trabajo remoto (L.2121/21)
<p>Escenarios: (i) alternancia entre la presencialidad y la no presencialidad. (ii) cuando se trabaja con independencia absoluta de un puesto físico de trabajo.</p> <p>Para la implementación se requiere la adaptación del reglamento interno de trabajo, así como el sistema de la gestión de salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>La norma establece la voluntariedad en la figura, tanto para acoger el teletrabajo como en el hecho de que el trabajador tiene la facultad de decidir regresar al espacio presencial.</p>	<p>Corresponde a la modalidad de trabajo en casa por razones apremiantes urgentes y temporales.</p> <p>Se permite que el trabajador haga uso de sus propias herramientas de trabajo.</p> <p>La regulación corrige una falla de la ley 1221 del 2008: establece la obligatoriedad del trabajo desde casa. Es decir, el empleado no puede oponerse ni puede decidir unilateralmente regresar a la oficina.</p> <p>Se establece el reconocimiento de un auxilio de conexión para los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Corresponde al monto del auxilio de transporte, que no se reconoce bajo esta modalidad de trabajo).</p>	<p>Corresponde a la modalidad de trabajo 100% remoto siendo fijada y aprobar por el empleador. Así mismo, no está condicionada a razones apremiantes, urgentes o temporales.</p> <p>La regulación mantiene la idea de adecuar un espacio u oficina en un lugar remoto de trabajo. Esto se evidencia en las exigencias acerca de las herramientas de trabajo y los requisitos relacionados con la salud, entre otros.</p> <p>No existe una tarifa legal en materia de pagos por conexión o herramientas de trabajo. Este aspecto debería ser resultado por partes, manteniendo el empleador la responsabilidad de garantizar la calidad y la suficiencia.</p>

Nota. Regulación normativa de formas de trabajo no presenciales en Colombia (Realizado por el autor con la normatividad de Colombia)

A manera de colofón, el ordenamiento jurídico colombiano regula tres formas de trabajo no presenciales las cuales operan en diversos escenarios de la siguiente manera: i) trabajo en casa se da por razones meramente temporales y de urgencia, ii) el teletrabajo en cada una de sus formas, se da para los trabajadores que realizan sus actividades entre la casa y la entidad o empresa para la cual prestan sus servicios o para aquellos trabajadores que no cuentan con un lugar para la ejecución de sus labores realizando sus actividades con independencia de un lugar de trabajo específico. Y iii) el trabajo remoto tiene el carácter de permanente en un determinado espacio aprobado y señalado por el empleador fuera de las instalaciones de la empresa.

En Latinoamérica, Perú fue uno de los pioneros en fomentar el Teletrabajo a raíz de la pandemia, con el Decreto de Urgencia No. 026-2020, en marzo del mismo año, estableció el trabajo remoto, el cual se caracteriza

por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Presidencia de la República del Perú, 2020, Art. 16).

Y posterior a este, en mayo de 2021, sancionó el Proyecto de Ley 5408/2020-CR en el que se especifican las diferentes alternativas dentro de la modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial o una fórmula combinada; el periodo, sea este indefinido o por un tiempo determinado; el lugar, dentro del territorio nacional o fuera de él (Congreso de la República de Perú, 2020).

En México por ejemplo, no se hacía referencia al Teletrabajo, si no al trabajo a domicilio, el cual se define como “el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”, salvaguardando que este trabajador tendrá los mismos beneficios y derechos que un empleado que realice labores semejantes dentro de las instalaciones de la empresa. Sin embargo, con la pandemia y desde 2021, se realizaron varias reformas a la Ley Federal del Trabajo, incluyendo y regulando esta modalidad, regida por “las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta” (Estados Unidos Mexicanos, 2022, Art. 330-A)

De acuerdo con el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP, 2020), posterior a la pandemia, el teletrabajo se incluye como una forma normal de cumplir con las labores, siendo aproximadamente un 30% de la población activa europea (Eurofound, 2020, p. 1), resaltando a Francia como uno de los principales países con esta modalidad. Para ellos, el teletrabajo se define desde cinco aspectos: (1) la naturaleza de la relación laboral, es decir, que se trate de un asalariado que trabaja a distancia y no de un independiente o freelancer; (2) limitación espacial, fuera de la organización, en el domicilio u oficina distante; (3) la

disociación entre el teletrabajo y cooperación a distancia; (4) la escala geográfica, comprende el territorio local y regional; (5) la frecuencia, es decir, que se realiza de manera regular y a menudo, de tiempo parcial. (INAP, 2020, p. 19)

Ahora bien, una vez realizado un acercamiento conceptual a las formas de trabajo mencionadas ut supra es menester profundizar respecto a que garantías tienen los trabajadores que prestan sus servicios en modalidades no presenciales para hacer efectivo su derecho a un descanso efectivo por motivos de hiperconectividad. Pues, ante nuevas formas de trabajo que ofrecen grandes ventajas en aspectos familiares y personales es evidente que si o si surgirán nuevas formas de abuso laboral toda vez que las modalidades de trabajo no presenciales tienen una marcada tendencia a distorsionar fronteras espaciales y temporales donde el espacio privado no logra diferenciarse de las cuestiones laborales.

Por ello, el legislador colombiano expidió la Ley 2191 de 2022 conocida en la presente legislación como Ley de desconexión laboral, con esta normatividad se pretende el derecho con el que cuenta el trabajador de un descanso efectivo y por lo tanto no puede ser contactado por ningún medio para temas relacionados con sus obligaciones laborales que estén por fuera de la jornada de trabajo, garantizando los tiempos libres, de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones del trabajador.

La ley 2191 de 2022 en su artículo 3 entrega un concepto respecto a la desconexión laboral y esta indica que:

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. (Congreso de la República, 2022, Art. 3)

Es decir, en cuanto el trabajador culmine su jornada laboral, gozará del derecho a la desconexión laboral y así delimitar de manera clara los espacios laborales y personales o familiares en los cuales no podrá el empleador intervenir siempre y cuando su subordinado se encuentra en uso de su descanso, así lo señala el artículo 4 de la norma cuando indica qué:

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. 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 (Congreso de la República, 2022, Art. 4)

El legislador, consideró que para hacer efectiva la garantía de este derecho, se hará mediante los siguientes presupuestos que se infieren de la mencionada ley; i) incumbe al empleador garantizar al trabajador o servidor público el disfrute de su tiempo fuera de la jornada laboral, ii) por el carácter de orden público característica propia de toda producción normativa, no podrá estipularse en el contrato de trabajo cláusula alguna contraria a la Ley 2191 de 2022 de lo contrario esta sería ineficaz. Y, iii) conclusión a priori del presente trabajo, se evidencia que con la norma ibídem se crea una nueva causal de acoso laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2006. (Congreso de la República, 2022, Art. 4)

Por otra parte, impone la obligación al empleador independientemente de su calidad y naturaleza, es decir, no importa si el empleador es persona jurídica, natural, de naturaleza privada o pública debe elaborar una política de desconexión laboral de reglamentación interna en la cual sus parámetros mínimos son:

- i. Forma de ralentización y ejercicio del derecho
- ii. Mecanismos y medios para que los trabajadores presenten quejas de manera anónima o nombre propia cuando sientan que se vulnera su derecho.
- iii. Procedimiento y mecanismos para la resolución del conflicto y verificación de cumplimiento de lo acordado.

Ahora bien, una vez realizadas tales precisiones respecto de la Ley 2191 de 2022 es pertinente hacer énfasis en la regla excepcional contemplada en esta, es decir, hacer menciones de quienes están exceptuados de las disposiciones de esta norma

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. (Congreso de la República, 2022, Art. 6)

Así las cosas, es de vital importancia para el presente trabajo cuestionarse sobre los retos a los que se enfrentarán los operadores jurisdiccionales, los trabajadores, empleadores y todas



las partes e intervinientes que surjan de la relación laboral frente a los fenómenos propios de la ley como la eficacia o ineficacia de la misma. Por eso, aunque el presente trabajo se realice a pocos días de haber entrado en vigencia la Ley 2191 de 2022 objeto de estudio de este, es pertinente realizar adelantarse a situaciones y determinar que situaciones particulares podrían presentarse para la efectividad del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores.

Capítulo III

Derecho comparado en el marco internacional

Para abordar el presente capítulo, es necesario hacer un recorrido por las diferentes leyes internacionales y cómo estas abordan el derecho a la desconexión digital, especialmente en aquellos en los que la Ley se encuentra regulada.

A partir de la Ley 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, en Francia se encuentra que la Ley es mucho más estricta respecto a los horarios de desconexión con los trabajadores pues incentiva a que el comité interno de la empresa estructure una serie de lineamientos que permitan garantizar el cumplimiento real del derecho a la desconexión digital. Este es un punto muy importante a tener en cuenta cuando se habla de este derecho, debido que no en todas las contrataciones o no en todos los cargos se hace fácil pactar en un primer momento los horarios en los que el trabajador se encuentra descansando o por fuera de los canales digitales, por eso se hace necesario que una vez exista la relación laboral las empresas sin distinción alguna busquen la manera de hacerlo efectivo que ninguna de las dos partes se vea afectada.

La norma no solo debe existir como una obligación para las empresas si no como un deber de mantener a sus trabajadores en las mejores condiciones, por lo cual se puede decir que Francia es uno de los países que han acertado de manera más correcta al momento de legislar este derecho, esto porque estipula una necesidad de que aparte de la existencia de una ley, en el país las empresas de manera interna, creen políticas y normas que protejan el derecho al descanso a la intimidad a pasar tiempo en familia a vacaciones y a desconectarse digitalmente en todos estos espacios.

Desde el punto de vista de Buitrago y Ordóñez (2018), Francia es el primer país en estipular normas específicas de desconexión laboral, estipulando este derecho para las organizaciones con más de 50 empleados en donde se debe realizar un proceso de negociación colectiva y diseñar e implementar un protocolo de aplicación en la que se evite que los empleadores interfieran en los días de descanso de los trabajadores, incluyendo los periodos entre semana.

En España mediante la Ley Orgánica 3/2018 se implementa el derecho a la desconexión digital, donde se hace presente la necesidad de negociar de manera colectiva las condiciones bajo las cuales serán entendidos el teletrabajo y cualquier modalidad que incluya el uso de las Tics puesto que por la naturaleza de la sociedad con las nuevas tecnologías ya casi en todos los

entornos laborales se necesita tener acceso a las mismas. Además se debe sensibilizar desde los altos cargos hasta los últimos, el respeto por este derecho.

La ley española no se ha preocupado mucho por definir el derecho a la desconexión digital en un concepto más amplio, si no que se ha enfocado más en el descanso del trabajador, por lo cual hace falta aún una mayor especificación; aunque cabe destacar, que esta ley sirvió para hacer un acercamiento hacia la protección de los abusos del espacio y tiempo con la armonía de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores en este país.

En el 2017 por medio de “Lege 22 magia 2017, Ni. 81” Italia implementa el derecho a la desconexión digital, un punto muy importante que se reconoce es que el teletrabajador y la nueva modalidad de teletrabajo son flexible en tiempo y espacio para ambas partes. En este país se entiende al derecho a la desconexión digital, más que como una garantía para el trabajador, se presenta como una herramienta que mejora la competitividad de las empresas y la producción, lo que al mismo tiempo va en armonía con los descansos, vacaciones y derechos a la intimidad y espacio familiar de los trabajadores.

Es importante resaltar de este país que en su ley ha decidido que la estipulación de este derecho va en consecuencia de una discusión entre ambas partes, es decir, se debe redactar un convenio entre empleador y trabajador que permita determinar los límites en los que un trabajador puede o no estar conectado digitalmente, además de esto la ley es flexible en decir que estos acuerdos pueden modificarse siempre y cuando las partes sean unánimes y nuevamente se reúnan para poder llegar a un convenio. Lo anterior, debido que puede presentarse que el trabajador sienta que no se le ha respetado su derecho o porque las condiciones laborales cambiaron, por ende y para los estudios del presente trabajo, se busca identificar esta serie de garantías en las leyes del derecho comparado, dado que en Italia se ve la participación del trabajador y no es la empresa sola quien está redactando esos lineamientos, si no en conjunto con el trabajador.

En Bélgica, por medio de la Ley del 26 marzo de 2018, un artículo que llama la atención en esta ley es el número 16, donde se habla de la implementación de prevención y protección en el trabajo, primero mencionar que la norma siempre busca prevenir en la sociedad de lo que no esté bien y pueda afectar de alguna manera a cualquiera de las partes. Es importante entonces que las empresas tengan en cuenta que así como se motivan las actividades y el progreso del trabajo también se debe buscar esos espacios de desconexión y descanso para los mismos, es muy interesante que este país se haya tomado el trabajo de garantizar a los trabajadores no solo un convenio entre las partes si no también un comité que velara por buscar esa armonía entre la vida laboral, familiar y personal.

En Chile se encuentra la Ley 21.220 de 2020, promulgada y sancionada el 26 de marzo de 2020, modificando a partir del Capítulo IX, el Título II del Libro I del Código del Trabajo Chileno, a través del artículo 152. La ley chilena hizo mención sobre la desconexión digital como se ha venido señalando anteriormente, en consagrar un convenio entre ambas partes, pero además, tener en cuenta que el trabajador tiene derecho a desconectarse aun cuando esté en modalidad de teletrabajo y aun incluso tenga permitido una libertad en su horario laboral. Durante 12 horas seguidas tendrán derecho a no responder a órdenes o correos o cualquier requerimiento digitales en un periodo de 24 horas, pues esto garantiza que aun cuando el trabajador no tenga un horario definido, este no tiene el deber de estar a disposición del empleador las 24 horas del día.

Por medio del Decreto 600 de 2020, El Salvador se aproximó al derecho de la desconexión digital especialmente a los que están incluidos en el teletrabajo, los cuales dividió en dos grupos: teletrabajo desconectado y teletrabajo conectado, es muy importante para ciertas empresas manejar el tema de la conexión y desconexión de los trabajadores por lo cual implementaron a través de dispositivos, el monitoreo de sus trabajadores y pueden saber si están cumpliendo o no con sus funciones. Por esta razón la ley se encamina más al control de las Tics en las diferentes modalidades de trabajo, así entonces se podrían determinar los descansos y horarios flexibles para los trabajadores en casa, cubriendo también los trabajadores de modalidad tradicional. Esta asimismo ha sido una herramienta muy efectiva para el camino a garantizar los derechos de desconectarse, pues muchas veces por más que se llegue a acuerdos, los trabajadores se exceden o los incumplen ya con una supervisión remota estos podrán enfocarse en laborar de manera adecuada y cumplir sus horarios a cabalidad.

Ecuador ha sido uno de esos países que ha determinado la importancia de la nueva era digital en su ámbito laboral tomando en cuenta la desconexión digital como el respeto al derecho al descanso pero sin interrupciones, es decir, que no solo basta que los empleadores den espacios de descanso, vacaciones, etc. sino que además por medios de las Tics no haya una interrupción del mismo. Lo cual es una postura bastante interesante teniendo en cuenta que muchos países relacionan la desconexión digital como una parte del derecho al descanso o como en sí el mismo, cuando realmente es independiente y busca crear una limitación a los abusos y órdenes de los empleadores fuera de la jornada de trabajo y en los tiempos que son de descanso para el trabajador.

Tabla 1.
Derecho comparado internacional

País	Existencia del Derecho	Horarios establecidos	Negociación colectiva	Comité regulador	Control de las Tics
Francia	Sí	Sí	Sí	No	No
España	Sí	No	No	No	No
Italia	Sí	Sí	Sí	No	No
Bélgica	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Chile	Sí	Sí	No	No	No
El Salvador	Sí	Sí	No	No	Sí
Colombia	Sí	No	No	No	No

Nota. Derecho comparado internacional (Realizado por el autor con la normatividad internacional)

A partir de lo anterior, se puede evidenciar que en Colombia a partir de la Ley 2191 de 2022 la cual es la actual ley de desconexión laboral, a diferencia de algunos de los países estudiados en este trabajo como lo son España, México, Chile, no se hace un enfoque digital del derecho a la desconexión, sino que el derecho es inherente a todo tipo forma de prestación de servicios. Sin embargo, si se encuentran algunos vacíos que se irán desarrollando durante este capítulo.

Por último, queda claro que las relaciones y las interacciones interpersonales son más que necesarias para el correcto desarrollo de una persona, en cualquier etapa de la vida. Por eso es de acentuar que el derecho a la desconexión permite que los trabajadores puedan disfrutar más su tiempo personal para estar con sus familiares y amigos, al no tener que estar pendiente todo el tiempo, de algún correo o mensaje que provenga de su jefe y que implique seguir trabajando en horarios que no corresponden a los acordados.

Después de analizar estos países donde el derecho a la desconexión digital ya se hace presente o se aproxima desde que Francia lideró esta implementación, a través de diferentes lineamientos todos buscan lo mismo y es tener una armonía entre la vida laboral y personal del trabajador, respetando otros derechos laborales como son vacaciones, descansos, respeto por

los espacios familiares, entre muchos otros. Es así como estos se hacen presentes con la aparición de las nuevas tecnologías y las modalidades de trabajo que surgieron, no solo después de la pandemia que atravesó el mundo en el año 2020, sino también con los avances empresariales donde se busca de alguna manera promover el uso de las Tics y mejorar su participación en la nuevas eras tecnológicas, pero sin olvidar que todo avance conlleva a nuevas leyes y protecciones para sus trabajadores.

Implicaciones nacientes de la aplicación del derecho a la desconexión laboral en Colombia, perspectiva de idoneidad y eficacia de la Norma

Con la expedición de la Ley 2191 de 2022 y la incorporación al ordenamiento jurídico colombiano a partir de 6 de enero de 2022, el legislador tuvo la firme intención de garantizarle a los trabajadores el goce y disfrute de su tiempo libre, reconociendo la necesidad de la desconexión laboral durante el tiempo de descanso, las licencias, permisos, vacaciones tanto de los trabajadores vinculados mediante contratos laborales para las empresas privadas, como también para los empleados públicos. Por consiguiente, el presente capítulo se direcciona a establecer cuáles son esos apartados normativos que serán de incidencia y de acuerdo con los postulados conceptuales que se han desarrollado, evaluar si dicha norma cumple con su finalidad y resguarda el derecho a la desconexión laboral de los teletrabajadores, trabajadores en casa y remoto en Colombia.

Como se ha mencionado antes, la pandemia trajo consigo ciertos cambios, entre ellos el aumento de las empresas que han optado por la modalidad de teletrabajo, para poner en contexto la situación actual, se debe entender que para el año 2012 alrededor de 12.912 empresas habían adoptado esta modalidad, y a raíz del confinamiento, este número creció abruptamente, tanto que para el presente año, el “98% de las empresas está operando de forma remota, según un estudio de Acrip” (Acsendo, 2022, párr. 1). Lo que de acuerdo con MinTic, “representó un aumento de casi el 400%, en relación con los dos años anteriores” (Acsendo, 2022, párr. 1).

Adicional, en una encuesta realizada por la Andi y el Ministerio de Trabajo, revelada en septiembre de 2020, se encontró que más del 86% de los encuestados trabaja desde casa y de estos, el 57,7% labora más de las 8 horas legales diarias. (Ramírez, 2020). Lo que sin duda significa una sobrecarga laboral y sin evaluar si las condiciones son las idóneas para realizar las tareas encomendadas por el empleador. De acuerdo con la firma NordVPN “la jornada laboral aumentó hasta un 40% como resultado de que los teletrabajadores, por estar en casa, comenzaron a permanecer más horas frente al computador, víctimas de la adicción a las TIC o al trabajo, del aislamiento social y del miedo al desempleo” (Donado, 2022, p. 21)

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), las personas que están trabajando más del tiempo establecido para el desarrollo de sus actividades, “corren el riesgo de descansar menos de las 11 horas requeridas entre días laborables” (Fernandez, 2021). A esto se le suman las cargas excesivas de trabajo, una forma de acoso laboral, a pesar de que el trabajador tiene la posibilidad de ir con el inspector de trabajo o con el Ministerio, no tienen claridad sobre la funcionalidad del derecho a la desconexión digital y muchas veces existe el temor a perder su trabajo o frenar su crecimiento profesional, además de que los trabajadores no se sienten respaldados para denunciar estos casos. Es por ello que dentro de los contratos o dentro de los reglamentos internos interno o en su defecto, en el manual de convivencia, deberían existir cláusulas especiales respecto al trabajo de forma remota y la posibilidad de desconectarse en las horas exactas pactadas, para poder darle un mejor respaldo a la garantía del trabajador y también crear una conciencia por medio de ambas partes de la existencia del mismo derecho.

Otro punto a tratar, es precisamente la remuneración de las horas extras para los teletrabajadores, si bien la ley ha expresado que no se puede renunciar al derecho a la desconexión digital por ningún acuerdo entre las partes, ha dejado por fuera la necesidad de esclarecerse que en esta modalidad de trabajo también se presentan las horas extras y deben ser igualmente remuneradas. Todo tipo de trabajo que se decida por las partes en horarios extras a la jornada, una vez no sea visto como una carga excesiva laboral, podrá entenderse como horas extras. Esto es importante señalarlo porque una de las problemáticas más claras, ha sido el abuso por parte de los empleadores, al continuar enviando trabajos o sumar excesivas cargas al trabajador, puesto que consideran que el teletrabajo, el trabajo en casa o remoto, implica estar conectados a las Tics sin importar si se está dentro o fuera de la jornada laboral. También ha dejado a estos trabajadores sin la posibilidad de definir bien el cobro de sus horas extras e incluso muchos aún desconocen la existencia de una ley que les permite desconectarse y no responder ningún tipo de mensaje o actividad laboral una vez finalizada su jornada.

De acuerdo con lo pregonado en el Artículo 3 de la Ley de Desconexión Laboral, los empleadores deben acatar ciertas reglas en cumplimiento de las órdenes legislativas, en donde no podrán dar órdenes o hacer requerimientos a los trabajadores una vez termine el horario en que cumplen sus funciones y labores encomendadas (Congreso de la República, 2022). Lo que quiere decir, que una vez se haya cumplido con la jornada laboral, el empleado tendrá pleno derecho a la desconexión laboral, disfrutando plenamente de su vida personal y familiar sin tener la obligación de atender asuntos laborales.

Sin duda la Ley de desconexión laboral era indispensable en el ordenamiento jurídico colombiano empezando porque a raíz de la pandemia el teletrabajo y las conexiones digitales

comenzaron a evolucionar de manera acelerada y muchas empresas reconfiguraron su forma de trabajar y contratar. Pero no solo basta con la existencia de una ley para que sea eficaz, la ley obliga a las empresas de alguna manera a limitar los horarios de conexión de un trabajador y evitar que exista acoso laboral o interrupción en los descansos, vacaciones, otro punto importante que tocó la ley es la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores pues con la implementación de los correos corporativos y los dispositivos que se utilizan solo dentro de la empresa los datos personales de los trabajadores no se ven expuestos.

Bien es cierto que las limitaciones y las ventajas que trae el trabajador se encuentra inmersas en la ley, pero aun así la garantía y la política para la práctica del mismo que expresa la Ley se encuentra aún vacía. En cuanto a los procedimientos que podría implementar el trabajador al sentir vulnerado este derecho de forma inmediata, sin irse muy lejos de la realidad, una de las mayores preocupaciones para el trabajador es la duda de si al no responder un simple mensaje o correo, tendría algún tipo de sanción. No basta con que se le brinde la garantía que se puede desconectar, si no también, especificar estos procesos de forma más específica, lo que conllevaría una protección inmediata al derecho a trabajar y desconectarse sin consecuencias e implicaciones negativas en el ámbito laboral. Además como se ha evidenciado según la jurisprudencia estudiada los teletrabajos sienten que la ley laboral ha dejado por fuera muchos aspectos de los trabajadores tradicionales como son los sindicatos o la protección de jornadas justas entre otros aspectos.

Aunado a esto, las enfermedades laborales también van en aumento, “entre 2019 y finales de 2020, en Colombia, la ansiedad entre los teletrabajadores jóvenes se elevó 28 puntos porcentuales, al pasar del 8 al 36%” (Donado, 2022, p. 22), tanto por la falta de socialización como por las cargas laborales y la delgada frontera entre familia y trabajo al estar trabajando desde casa. Cabe aclarar que no todas las empresas dotan a sus empleados con el equipo óptimo para desarrollar sus tareas, no basta solo con los equipos, programas y seguridad informática, sino también con el espacio adecuado conformado por un escritorio y silla ergonómica, luz y ventilación adecuada, así como un programa de Salud Ocupacional adaptado a las nuevas modalidades.

De acuerdo con datos de Riesgos Laborales de Fasecolda, las enfermedades laborales calificadas para el teletrabajo durante el 2020, fueron de 5.681, que equivale al 9.4% del total. Dentro de estas enfermedades, las más comunes son las lesiones inflamatorias o degenerativas de músculos, tendones, nervios y articulaciones, es decir, enfermedades de origen osteomuscular, como bursitis del hombro, epicondilitis lateral y media, síndrome de manguito rotador y síndrome de túnel carpiano (Ponce, 2020). Datos que se confirman con la Organización Mundial de la Salud, la cual expone que tras la pandemia, “entre el 80 y el 90%

de las personas sufren dolores de espalda porque cuidan menos su postura al sentarse, dormir, levantar objetos, entre otras tareas del hogar” (Healthy Rent, 2021), implicados por el teletrabajo.

Ahora bien la eficacia de la norma no solo es demostrada según el cumplimiento por parte de las empresas si no que se ha visto reflejada en los resultados médicos, por ejemplo, algunas Administradoras de Riesgos Laborales, como Positiva Seguros, han manifestado que “las pausas activas que se tenían en las empresas para prevenir algunas afectaciones ahora se pueden convertir en el espacio en que el trabajador ama de casa suspende una actividad osteomuscular, como puede ser la digitación en un computador, para continuar otra actividad casera” (García, 2011) lo que puede incidir en un aumento de estas enfermedades.

Desde esta perspectiva, la Ley tiene vacíos en cuanto a la posibilidad de crear convenios colectivos por parte de empleadores y trabajadores, donde se plateó con exactitud la flexibilidad del horario laboral y tiempos de descanso definidos, y por ende, los límites respecto a la hora de intercambiar comunicación a través de los canales correspondientes. Aunque ley ha funcionado, su alcance no llega a la totalidad de los problemas que se tenían antes de su existencia, no solo la interrupción de los descansos si no el desconocimiento por las partes, de la necesidad de pactar tiempos de descanso que para el empresario sería más beneficioso, ya que al tenerlos, el trabajador podría hacer uso de este derecho, recuperar energías, aumentar su productividad y para el trabajador disminuirá las cargas excesivas del trabajo haciendo uso y goce de su derecho a descansar después de cumplir con la jornada pactada y además en sus tiempos de vacaciones, licencias, incapacidades etc.

También es necesario mencionar que la ley no ha hecho aclaración sobre esos recursos digitales y dispositivos de conexión que debe dotar la empresa con fines laborales, así como el uso o no de dispositivos móviles con fines personales durante la jornada laboral, por lo que deberían implementarse políticas internas que regulen el uso de estos dispositivos, con el fin de no transgredir el derecho a la intimidad de los trabajadores, evitar que en los dispositivos personales accedan a información laboral y confidencial de la empresa, como los correos empresariales o grupos de WhatsApp que fuera del horario laboral pueden irrupción en ese derecho al descanso; adicional esta regulación también beneficiaría a las empresas al tener un control de los dispositivos y la información.

La participación de la empresa en la salud del trabajador será una herramienta fundamental, por ejemplo, incluir que el personal de salud ocupacional dicte charlas y capacitaciones sobre cómo deben tomarse las pausas activas, qué ejercicios deben hacer para evitar problemas de circulación, de vista e incluso de estrés dentro de la misma jornada laboral teniendo en cuenta que se encuentran expuestos a diferentes enfermedades por la condición de

sedentarismo del teletrabajo en su cotidianidad por lo cual la prevención y apoyo por parte de la empresa es indispensable.

El legislador debe ser más amplio al momento de estipular las normas que entraran a regir a la teletrabajadores, pues en una modalidad de trabajo que sigue en constante crecimiento y permanencia, no solo por los cambios que ocurrieron después de la pandemia sino también por la evolución de la era digital.

Procedencia e idoneidad de las garantías para el resguardo del derecho a la desconexión laboral

Una vez ya estructurados los puntos clave de la Ley de Desconexión y al dejar claros cuales son los aspectos garantistas de la ley, la cual busca el efectivo descanso, vacaciones, permisos y cualquier actividad personal que esté autorizado por el empleador y con ello darle plena armonía a los requerimientos dados por la OIT respecto a la no explotación laboral y lograr así disminuir los resquebrajamiento que surgen de la mala relación entre empleadores y trabajadores. Así mismo, la norma al tenor de las garantías, exalta las posibles sanciones a la falta del respeto y cabal cumplimiento del derecho, dejando denotar que, en primer orden llegar a cometer una falta con respecto a la desconexión laboral se comprenderá como una conducta de acoso, y se llevará el procedimiento jurídico sancionatorio que establece la Ley 1010 de 2006 (Congreso de la República, 2006)

Al comprender la vulneración al derecho de desconexión laboral como una flagrante acción que encaja en la normatividad de acoso laboral, es importante advertir lo dicho en la Ley 1010 de 2006 referente a las acciones de configuran un acoso laboral. Y con ello entender que el acoso laboral es un conjunto de prácticas o hechos que, se caracterizan por tener especial relación con conductas que se direccionan a hostigar al trabajador e intimidarlo (Congreso de la República, 2006). La norma establece en su compendio, aspectos puntuales a tener en cuenta como acoso laboral, por ello se clasifican 6 grupos de acoso (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral) y con la integración de la Ley 2191 de 2022 entra a tenerse en cuenta como un criterio de construcción de conducta expresa que antes no era considera dentro del marco normativo.

El tenor literal de la norma en comento, especifica que para que el trabajador llegue a demostrar la existencia del acoso por causas atinentes a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, debe acreditar de igual forma que esta conducta es repetitiva y probada.

Además la Ley habla de una implementación de lineamientos internos dándole a los empleadores la obligación de ahora llevar en sus reglamentos la desconexión digital, pero como saber si esto ha sido efectivo realmente en las empresas si no se ha creado ningún tipo de proceso que lo verifique, ni que los trabajadores estén enterados de que tienen esta garantía pues cabe recordar que hay desconocimiento de la ley por parte de la sociedad y podrían estar vulnerando aun sus derechos porque ni siquiera en la empresa se han generado estos cambios dentro de sus políticas y no hay entidad encargada de hacerlo.

Es de resaltar que cuando se vulnera el derecho a la desconexión virtual, esta debe ser puesta en conocimiento del inspector del trabajo o autoridad de competencia para que este tome las acciones sancionatorias idóneas como en los casos de acoso existentes en la legislación colombiana.

Pero el tema de la desconexión laboral no es tan reciente, desde el año 2007, según una encuesta presentada y realizada por el Ministerio de Trabajo, ya presentaban cifras exorbitantes. Entre estos se encuentra que, un porcentaje mayor a un cuarto de la comunidad encuestada encontraban que no existía momentos de esparcimiento durante la jornada laboral y que por lo menos un cuarto de los encuestados expresaba que el tiempo para realizar las labores encomendadas no era ni el necesario ni justo para la realización de estas (Ministerio del Trabajo, 2019). Y en la actualidad aún se sigue presentado ya sea por desconocimiento de las nuevas normas o por hacer caso omiso de las mismas, entonces cuando se menciona la idoneidad de la norma se debe tener en cuenta que no solo basta con la creación de la misma para que funcione si no que las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la misma, deben coaccionar cada vez más a los sectores privados y públicos para su cumplimiento. Por esto también se podría decir que a la ley de desconexión digital le hizo falta el plantear sanciones más fuertes y exactas para quienes no cumplan con la misma, vacíos dentro de la norma que ponen su eficacia a la mitad.

Aunque como se ha venido mencionando, actualmente en Colombia el teletrabajo sí está regulado de manera independiente a la ley que existe de manera ordinaria para los trabajadores tradicionales. Sin embargo, hay antecedentes en los que, el legislador a pesar de actuar de manera acertada en la creación de dichas leyes para la protección de los trabajadores que laboren en cualquiera de las modalidades -de teletrabajo, trabajo en casa,- en el pasado ha hecho omisión de ciertos criterios a tener en cuenta.

Tal es el caso de la Sentencia C351 del 2013, donde los demandantes buscaban una igualdad de derecho de participación en la Ley 1221 del 2008, en la que había quedado inconcluso algunos aspectos “al no incluir dentro de los partícipes de la formulación de la

política pública de fomento del teletrabajo, a los trabajadores, representados a través de los sindicatos” (Corte constitucional, 2013, núm. 3). Cabe aclarar que en esta Ley se está hablando del fomento del Teletrabajo y aún no se menciona el derecho a la desconexión digital y la presencia de este, no obstante, se pueden utilizar los precedentes jurisprudenciales para determinar que el legislador más que omitir ha regulado el teletrabajo y sus condiciones de manera muy superficial dejando así, muchos vacíos por suplir.

Con la llegada de la nueva Ley de desconexión digital en el 2022, se han podido subsanar algunos de los vacíos, respecto a la mencionada sentencia, queda claro que la Corte sí conoce y comprende la necesidad de entender que los trabajadores se encuentran en las mismas condiciones sin importar su modalidad de trabajo, aun cuando no modifica la norma para evitar dejar sin efecto la misma. En el resuelve de la sentencia se observa que por medio de línea de jurisprudencia, sí se pudo crear el precedente que expusiera las condiciones de igualdad entre teletrabajadores y trabajadores tradicionales.

Es pertinente tener en cuenta que la Corte también ha hecho la distinción entre ambas modalidades de trabajo, de la siguiente manera en la sentencia C101 de 2021, el teletrabajo como se menciona anteriormente ya estaba regulado en Colombia, sin embargo por medio de las Circulares 0021 y 0041 de 2020 del Ministerio del Trabajo y posteriormente la ley 2088 del 2021, se instauró la modalidad de trabajo en casa como una figura transitoria por la necesidad que se vivía en el momento con el confinamiento. Una gran diferencia que se plantea entonces es que el trabajo en casa no necesariamente tiene que ser por medio de las Tics, si no cualquier labor que se realice pero desde la casa, es por esto que la corte fue clara en que aunque se buscaba regular en materia laboral la segunda figura no era lo mismo que el teletrabajo.

Ahora bien, las condiciones y garantías que se buscan proteger son las mismas, el derecho laboral colombiano tiene una alta cantidad de normas que buscan la protección del trabajador pero la evolución de las formas de trabajo también hace necesaria nuevas normas que sean lo suficientemente claras sobre la protección los derechos laborales, es así como en la sentencia C101 Del 2021 se demanda y cuestiona la igualdad de la ley respecto a la jornada de trabajo, horas extras y descansos en comparación con los trabajadores tradicionales.

Es cierto que el teletrabajo busca una flexibilidad en los horarios laborales sin pasar por encima de las horas que por ley se deben trabajar, pero lo cierto es que el riesgo de que no se reconozcan los descansos y de exceder los límites de la jornada laboral aumentan en los casos de teletrabajo, por eso más que tratarse de un caso de desigualdad, es un caso de regulación legislativa más profunda.

Aunque Colombia ha sido uno de los países que ha seguido la implementación de este derecho y está más adelantado en materia de teletrabajo que muchos otros de Latinoamérica, que exista la norma de la que es objeto este trabajo ya brinda una ventaja de mejora significativa y ayuda a que los teletrabajadores tengan herramientas de protección pues este derecho permite garantizar otros derechos fundamentales para el trabajador, establecidos en la constitución y legislación laboral colombiana, como la dignidad humana, estado social de derecho, el derecho al trabajo digno, el derecho a la intimidad, el derecho al descanso, el derecho a una jornada laboral justa y remunerada entre otros.

Dentro de este marco, sí se encuentra que la ley de desconexión digital ha sido idónea en cuanto ha funcionado para abrir una ventana a la mejora de la jornada laboral de los teletrabajadores y trabajadores tradicionales con respecto a que sus descansos, vacaciones y licencias, no se vean interrumpidas ni ellos se vean en obligación de estar conectados en horas por fuera de su jornada laboral.

Aunque sigue habiendo un vacío respecto a esa petición que hacían los demandantes en la sentencia mencionada anteriormente, se sigue entendiendo que la jornada laboral de los trabajadores es con el tope máximo de horas permitido por la ley y no se podrá tener cargas excesivas por encontrarse en condición de teletrabajo, entre otras cuestiones mencionadas por la Corte. sin embargo que se declare inexecutable solo una parte de la norma que era la parte de la verificación de la jornada laboral, teniendo en cuenta que en la actualidad ya hay una ley que regula la desconexión digital, podría decirse que respecto a la jornada y la flexibilidad de la misma en Colombia es aplicable lo que en algunos países ya se hace y es un convenio por ambas partes para garantizar que el trabajador en medio de su flexibilidad y uso de las Tics tenga unos horarios de descanso o especificar cuáles son los horarios en que se encuentra disponible y cumpliendo con sus funciones, eso ayudaría a mejorar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, por lo que se permite que aun exista cierta ineficacia en la norma.

Ya vista la norma y expuesta su posible procedencia, en este artículo investigativo se tiene que, en Colombia se dio el primer paso para reglar una eventualidad que estaba siendo presente desde hace más de una década que era el trabajo remoto, el cual se reglaba por las disposiciones ordinarias del CST y que va surgiendo una nueva postura frente a las teorías que hacían mención a que en Colombia la desconexión laboral es un derecho sin reglar, que se conoce, pero que su desarrollo era ilegítimo al no contar con un soporte que le diera sostén y fundamento para los debidos reclamos.

Conclusiones

Se tiene en primera medida que, el teletrabajo es una forma de dimensionar el trabajo que se ha presentado desde finales del siglo XX en donde se consagraron criterios fundamentales como lo fueron comprender el teletrabajo como una modalidad de desarrollar las actividades fuera del lugar físico donde normalmente se desarrollan las actividades, apoyado en las herramientas de la información y la telecomunicación necesarias, para estar en contacto permanente con el empleador durante la jornada laboral y junto a ello, tener las herramientas propicias para el desarrollo de sus labores encomendadas.

Derivado de ello, se comprende que, el teletrabajo hizo que mutaran diversos elementos que configuran el contrato de trabajo y sus elementos principales descritos en el Artículo 23 del CST (Legis, 2022), dejando entredicho una nueva interpretación a lo atinente a la prestación personal del trabajo, ya que por su naturaleza no se tiene una prestación personal como se ha dispuesto en la doctrina y jurisprudencia, haciendo que se amplie el abanico de elementos a tener en cuenta a la hora de establecer un contrato laboral con teletrabajadores.

Junto a ello se concluye, que parte de la existencia de las modalidades laborales acarrear criterios para la existencia de nuevos derechos y obligaciones para regular estas actividades que van surgiendo. Por ello, en Francia se comienza a hablar de un derecho a la desconexión laboral con el ánimo de dar garantías al descanso de los trabajadores que desarrollaban actividades de forma remota, a quienes se les hacía partícipes de las relaciones laborales bajo las mismas modalidades que a los trabajadores que prestan servicios de forma presencial.

Es de resaltar que las aproximaciones que se tuvieron en los países europeos para la conceptualización y reglamentación de los derechos laborales a la desconexión y que en conjunto vienen con disposiciones internacionales presentadas por la OIT como lo son el evitar la explotación laboral y el sobrecargo de tareas y funciones, hacen que países como Colombia, comiencen a tomar en cuenta y reconocer la existencia de esos derechos e incorporarlos a su ordenamiento jurídico, como un derecho de las nuevas generaciones.

En el ordenamiento jurídico colombiano han tomado gran relevancia tres formas de trabajo diferentes a las presenciales, entendidas estas como; teletrabajo (Ley 1221 de 2008), trabajo en casa (Ley 2088 de 2021) y trabajo remoto (Ley 2121 de 2021).

El trabajo en casa se da por razones meramente temporales y de urgencia; mientras que el teletrabajo en cada una de sus formas, es propio para los trabajadores que realizan sus actividades entre la casa y la entidad o empresa para la cual prestan sus servicios o

para aquellos trabajadores que no cuentan con un lugar para la ejecución de sus labores realizando sus actividades con independencia de un lugar de trabajo específico; y el trabajo remoto tiene el carácter de permanente en un determinado espacio aprobado y señalado por el empleador fuera de las instalaciones de la empresa.

Los trabajadores tienen derecho a su efectivo descanso, sea este creativo, recreativo y/o cultural, en cuanto culmine su jornada laboral, así como cuando se encuentre en vacaciones y ese descanso no puede ser vulnerado por su empleador. La explicación del tiempo de desconexión digital entre jornadas y los aspectos relacionados con la jornada máxima y como se estipula el derecho a la desconexión digital se plantea en Perú de manera detallada, mientras que la ley colombiana ha sido un poco más genérica en cuanto a los tiempos sin tener en cuenta que muchas veces los trabajadores tienen horarios de jornada máxima o como podría ordenarse la funcionalidad de este derecho bajo ese tipo de particularidades.

Una característica muy importante de la ley de Perú, es que deja estipulado que todo trabajo que sea realizado durante horas de descanso o vacaciones, será reenumerado sin discusión alguna por el empleador; mientras que en Colombia, aún hay falencias en cuanto a estas remuneraciones fuera del horario laboral, para las mencionadas modalidades de trabajo.

Del mismo modo y con respecto a las horas extras, se entiende que es algo que va a variar en cada caso diferente y que las responsabilidades son entendidas de la misma forma que en una jornada laboral ordinaria, sin embargo, la ley podría haber abarcado de manera más específica el cómo se manejaría la desconexión para estas personas y el respeto de las mismas garantías que se pretende deben tener de todas formas.

La libertad que tiene el trabajador para decidir si hacer la labor encomendada o apearse a este derecho y una vez tomada esa decisión podría entrarse a una negociación de horas extras, por lo que es sumamente importante aclararlo, ya que se evidencia un vacío en la ley al no plantear un inciso que sea un poco más flexible en la posibilidad para ambas partes de tomar decisiones respecto esto.

Por su parte, se encuentra una gran diferencia con respecto a las posibles cláusulas de disponibilidad que pueden crearse en la ley española, para que el trabajador si esté disponible en determinadas horas/momentos, pues esto lo pone en una posición de negociación donde no se vea vulnerado el derecho, pero de alguna manera pueda ganar horas extras o poder satisfacer necesidades de su cargo por fuera del horario laboral, si le fuera posible y así lo quisiera, esto siempre teniendo en cuenta que el derecho a la desconexión digital no es negociable,

simplemente ciertos parámetros como lo explica la ley española pero en el ordenamiento jurídico colombiano se ve esta falencia.

A su vez, la ley española es más específica en cuanto a las sanciones, menciona que pueden ser evaluadas según su gravedad y el posible valor de cada una de estas, mientras que en la ley colombiana no se ha dedicado un ítem para hablar de este carácter, el cual es bastante importante para defender la garantía del cumplimiento del derecho.

Dentro de las especificaciones normativas predisuestas en la Ley 2191 de 2022 se tiene que en primer orden se configura una nueva causal de acoso laboral, como medida idónea para el resguardo de los derechos que se buscan resguardar y dejar en claro que la norma en comento está dirigida a establecer los parámetros garantistas del ordenamiento jurídico para los trabajadores que no desempeñen tareas presenciales.

Así las cosas, se tiene que en la Ley de Desconexión Laboral busca en primer orden reconocer este como un derecho que se integra al ordenamiento jurídico colombiano y disponer de las herramientas idóneas para la protección del mismo, las cuales están establecidas en la Ley 1010 de 2006, más que establecer un marco normativo que regle y disponga con precisión los acápites para entrar a ver como se integra este derecho en el ordenamiento jurídico, se disponen una serie de garantías que se direccionan a reconocer este como un derecho y es uno de los primeros pasos para que el legislador comience a abrir nuevas posibilidades para reglar y reconocer situaciones y actividades que se van integrando en el ordenamiento jurídico colombiano.

En esta medida, se hace énfasis en la búsqueda de otras garantías que permitan ejecutar la ley de forma efectiva, ya que por ejemplo, algunos países europeos han buscado no dejar la sola ley para su cumplimiento si no crear mecanismos legales para tramitar las quejas y que los trabajadores que sufran de la violación de este derecho puedan ser tratados como víctimas, mientras que Colombia se queda corta al ir más allá de la sola implementación, pues con la sola creación de la ley no basta para que sea efectiva.

Este derecho es una garantía que también busca salvaguardar la salud de los trabajadores y evitar enfermedades, pues el teletrabajador se encuentra en riesgo constante, por la hiperconectividad y el sedentarismo, a enfermarse y disminuir su productividad, caso que no le conviene a ninguna de las dos partes; por esta razón las políticas internas de las empresas deben reforzarse y crear una política de salud ocupacional y los lineamientos necesarios como la fijación de horarios, las pausas activas, las vacaciones entre otras, con el fin de que el trabajador siempre tenga sus espacios personales.

Así mismo, para que este derecho sea del todo eficaz, debe mejorar ciertos aspectos como plantear las horas que tiene el trabajador, durante las 24 del día, para permanecer desconectado, además de que como se ha mencionado anteriormente esto se puede dar a través de convenios donde el trabajador puede ser escuchado y los lineamientos internos de la empresa permitan establecer dentro de lo que la ley dice, esos horarios pero nunca menos horas que las establecidas.

Por ejemplo en Chile, la Ley de Teletrabajo y Trabajo a Distancia fijó la desconexión en 12 horas como mínimo, en un período de 24 horas. De esta forma, los trabajadores que utilicen esta modalidad de trabajo no están obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos durante este periodo. El mismo descanso de 12 horas lo fijó Paraguay en su Ley de Teletrabajo, en Uruguay, por su parte, pactó una desconexión de 8 horas continuas, como mínimo, entre una jornada y la siguiente. Otros países como Argentina y Costa Rica y República Dominicana no implementaron las horas exactas de desconexión, por lo cual es recomendable que todas las normativas lo hagan pues aportan en un mejor funcionamiento del derecho de desconexión digital y su eficacia.

Para reducir los efectos de la hiperconectividad y las nuevas industrias digitales, se necesitan normas claras y concretas que regulen el derecho a la desconexión digital, es decir, la existencia de la misma no es suficiente si no establecen puntos como los horarios de conectividad, las pausas activas, los convenios del trabajador y el empleador para crear la mejor jornada laboral posible, las herramientas tecnológicas que serán utilizadas para no incurrir en incumplimiento por parte de la empresa a la intimidad personal del trabajador y además seguir favoreciendo a otros derechos existentes en el ordenamiento jurídico Colombia en materia de derecho laboral.

Las empresas aun hacen caso omiso de la regulación del derecho a la desconexión digital en Colombia por considerar conexo a otros derechos como el descanso y jornada de trabajo y no como un derecho independiente, pero esto no quiere decir que sea justa causa para los abusos en las cargas exageradas de trabajo ni las exigencias que se hacen a los trabajadores a diario para cumplir con sus órdenes. Además deben cumplirse el pago de las horas extras lo que en muchas ocasiones está dejando de ser reconocido, porque consideran que el trabajador debe hacer todas las tareas en su jornada y aun cuando esta termine solo por el hecho de estar de manera remota o el empleador considerar que las Tics dan flexibilidad –lo que si es así- pero no con el fin de abusar de los trabajadores y poner cargas exageradas de trabajo, Por lo que puede plantearse que, la ley no ha sido suficiente para garantizar el cumplimiento del derecho

a la desconexión digital, se debe exigir a los empleadores adoptar medidas para evitar los riesgos asociados a no velar por esta garantía y su protección.

Por último, con el ánimo de reconstruir la estructura de la desconexión laboral en Colombia, se tiene que es un derecho amplio, que aún debe entrarse a debatir por los órganos constitucionales competentes, para que solidifiquen su estructura, se comprenda que es un derecho de nueva generación y que su vulneración atenta flagrantemente no solo con los derechos fundamentales establecidos en la constitución política de Colombia, sino con las directrices convencionales dadas por la OIT con miras a mitigar el trabajo forzoso y la explotación laboral en todos los nuevos modelos de trabajo que van naciendo con el paso del tiempo a la par del desarrollo social y laboral.

Referencias Bibliográficas

- Acsendo a Crehana Company. (2022). *Las cifras más importantes del teletrabajo en Colombia*.
<https://blog.acsendo.com/cifras-teletrabajo-en-colombia>
- Aguilera, R. & Cristóbal, R. (Marzo de 2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica [Sesión de conferencia]. En *El futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita, Palacio de Zurbano, Madrid, España.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf
- Asamblea Legislativa De La República De El Salvador. (2020). *Decreto núm. 600, de 20 de marzo de 2020, que sanciona la Ley de Regulación del Teletrabajo*
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/rree/documents/408863/download>
- Bautista, J, Prieto, I & Nañez E. (2020). *El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la Legislación colombiana* [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33699/1/2021_derecho_desconexion_laboaral.pdf
- Bernal, A., Bondón, D. & Melo, C. (2019). *La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombia_evolucion.pdf
- Buitrago, A. (2018). Desconexión digital: ¿un derecho laboral sin Reglamentación jurídica en Colombia? En Ordóñez, E. & Cogua, R. (Comp.), *Visiones diversas sobre el conocimiento Tomo 1* (29-44). Universidad Santiago de Cali.
<https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/252/319/5073?inline=1>
- Carrillo-Guananga, S., & Nápoles-Nápoles, Y., (2022). Protección del derecho a la desconexión laboral en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3-2), 405-417 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1163>
- Civit, C. & March, M. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Gestión 2000.

Comisión europea. (2002). *Acuerdo Marco Europeo Sobre El Teletrabajo. 16-Julio-2002.*
https://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_45.pdf

Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006.*
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Congreso de la República de Colombia. (2009). *Ley 1341 de 2009.*
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1341_2009.html

Congreso de la República de Colombia. (2017). *Ley 1846 de 2017.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82756>

Congreso de la República de Colombia. (2021). *Ley 2088 de 2021.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley 2191 de 2022*
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=177586

Congreso de la República de Perú. (2016). *Proyecto de Ley “Nueva Ley que regula el teletrabajo”.*
https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digitales/PL05408.pdf

Congreso Nacional de Chile. (2020). *Ley 21220 Modifica El Código Del Trabajo En Materia De Trabajo A Distancia.*
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=10110282&idVersion=2020-04-01>

Congress of the United States of America. (2010). *Telework Enhancement Act of 2010.*
<https://www.govinfo.gov/content/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>

Corte Constitucional (2013). *Sentencia C-351/13.* M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
[http://avancejuridico.com/actualidad/ultimoscomunicados/C-351-13\(D-9380\).html#:~:text=Una%20persona%20que%20tenga%20la,su%20lugar%20de%20trabajo%20habitual.](http://avancejuridico.com/actualidad/ultimoscomunicados/C-351-13(D-9380).html#:~:text=Una%20persona%20que%20tenga%20la,su%20lugar%20de%20trabajo%20habitual.)

- Departamento Nacional de Planeación –DNP-. (2021). *Modernización del Estado en época de pandemia Serie 3: Nuevas modalidades de trabajo en el Estado durante la pandemia*. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf
- Di Martino, V. & Wirth, L. (1990). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 109(4), 469 - 497. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1990-109-4\)469-497.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1990-109-4)469-497.pdf)
- Díaz-Cáceres, V., Albizu, R. & Sasso, C. (2017). El derecho a Desconectarse: la Protección de la Privacidad del Empleado, frente al Patrono (Fuera del entorno laboral). *Informática jurídica*. <https://www.informatica-juridica.com/trabajos/derecho-desconectarse-la-proteccion-la-privacidad-del-empleado-frente-al-patrono-del-entorno-laboral/>
- Donado, Donaldo. (2022). El impacto del teletrabajo en la salud. *Bienestar Colsanitas*. (183). 20 – 23. <https://www.bienestarcolsanitas.com/images/PDF%20ED/Bienestar183.pdf>
- Durán, B. (2020). La desconexión digital. *Cielo Laboral*, (9). http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf
- Felipe VI, Rey de España. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Felipe VI, Rey de España. (2021). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>
- Ferreira, C. & Vera, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de estudio de derecho laboral y derecho procesal laboral*, 2 (2), 131-144. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/212/185>
- FILIP, Koning der Belgen. (2018). *Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale*. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=107598

Función Pública. (2020). *Concepto 153301 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública.*

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=120038

García, Carlos Arturo. (2021). Las otras enfermedades laborales que les deja el covid a trabajadores. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/covid-panorama-de-las-enfermedades-laborales-en-colombia-durante-pandemia-576826>

Giraldo, W. (Julio 2020). *La “Desconexión laboral”, un derecho fundamental cuando se trabaja desde casa.* Areandina. <https://www.areandina.edu.co/es/content/la-desconexion-laboral-un-derecho-fundamental-cuando-se-trabaja-desde-casa>

Gobierno de Colombia - Ministerio del Trabajo. (2020). *Abecé de las medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19.* <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2020/marzo/abece-de-las-medidas-excepcionales-ocasionales-y-temporales-con-motivo-del-covid-19>

Gobierno de España - Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *Actualidad Internacional Sociolaboral N° 210.* http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/210/revista.pdf

Hernández, C., Ortega, S., Ortega, P. & Franco, J. (2015). *Metodología de la Investigación Jurídica.* Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19657>

Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Gerenciales* (22)100, 49-70. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v22n100/v22n100a02.pdf>

Legis, E. (2020). *Constitución Política de Colombia de 1991 (43ª Ed.)* Bogotá, Colombia: Legis.

Legis, E. (2022). *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social -CSTSS- (49ª Ed.)*. Bogotá, Colombia: Legis.

MedlinePlus - Biblioteca Nacional de Medicina (EE. UU.). (2020). *Dormir bien y otros nombres: Dormir saludablemente, Sueño saludable.* <https://medlineplus.gov/spanish/healthysleep.html#:~:text=Ni%20los%20en%20edad%20escolar%20por,7%20horas%20al%20d%C3%ADa>

- Oposinet. (2020). *Tema 21: El derecho del trabajo*. <https://www.oposinet.com/temario-de-formacion-y-orientacion-laboral/temario-1-formacion-y-orientacion-laboral/tema-21-el-derecho-del-trabajo-su-objeto-trabajo-humano-productivo-por-cuenta-ajena-y-libre-fuentes-del-derecho-del-trabajo-aplicacion-e-interpretacion-de-las-normas-laborales-1/>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS (14)45*, 257-275. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>
- Ponce, Germán. (2020). Los avances de teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia. *Fasecolda* <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/744/711>
- Président de la République de France. (2016). *Refonder Le Droit Du Travail Et Donner Plus De Poids À La Négociation Collective (Articles 2 À 14)*. legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/
- Presidente Della Repubblica Italiana. (2017). *LEGGE 22 maggio 2017, n. 81*. <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2017-06-13&atto.codiceRedazionale=17G00096&tipoDettaglio=originario&qId=&tabID=0.020530893056373678&title=Atto%20originario&bloccoAggiornamentoBreadCrumb=true>
- Ramírez, Juan Manuel. (2020). *Exceso de teletrabajo*. Portafolio. <https://www.portafolio.co/opinion/juan-manuel-ramirez-m/exceso-de-teletrabajo-columnista-544757>
- República de Colombia – Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Resolución N° 385 del 12 de marzo de 2020*. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20385%20de%202020.pdf
- República del Ecuador. (2022). *Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2022-035*. Arq. Patricio Donoso Chiriboga. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/03/Acuerdo-Ministerial-Nro.-035-Norma-tecnica-para-regular-el-teletrabajo-en-el-sector-publico.pdf?x42051>

- Rodriguez, M. & Contreras, J. (2012). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo. *Visión Gerencial*, 2, 369-391. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545893007.pdf>
- Sanguinetti, W. (2002). *Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo* [Informe]. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (2020). *Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley 27555*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020_ley27555_arg.pdf
- Serrano-Puche, J. (2014). Por una dieta digital: hábitos mediáticos saludables contra la “obesidad informativa”. En Mancinas, R & Nogales, A. (Coord.) *Primer Congreso Internacional Infoxicación: mercado de la información y psique*, Sevilla, España. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/30860/Libro_de_actas_Infoxicacion_navegable.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stazzone, M. (2020). *La desconexión digital para un teletrabajo eficiente*. Asuntos legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/matias-ivan-stazzone-favotti-3035168/la-desconexion-digital-para-un-teletrabajo-eficiente-3035167>
- Taléns, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 17, 150-161. https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/17_revvgp/eu_def/Talens_150_161.pdf
- Tratado de Versalles (1919). (2012). *Tratado de Versalles*. <https://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/tratado-de-versalles/>
- Urdaneta, Dulce. (2020). *El Teletrabajo en Venezuela - ¿Realidad o Ficción?*. <https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/#:~:text=El%20Teletrabajo%20en%20Venezuela%20a%C3%BA,sus%20servicios%20por%20cuenta%20propia>
- Valdivieso, D. (2021). *Teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto: una opción para cada caso*. Ámbito Jurídico. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/especiales/teletrabajo-trabajo-en-casa-o-trabajo-remoto-una-opcion-para-cada-caso>



Villena, D. & Albornoz, D. (Noviembre 2020). *La desconexión digital como bienestar*. Hiperderecho. <https://hiperderecho.org/2020/11/la-desconexion-digital-como-bienestar/>

Zamora, S. (enero 2019). *Desconexión digital ¿novedad o anécdota?* Diario Ley. <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2019/02/21/desconexion-digital-novedad-o-anecdota>