



El Derecho a la Desconexión Laboral: A propósito de las implicaciones de la Revolución 4.0

Autor(es)

Paula Andrea Moncada Moncada

Luis Hernando Moreno Durango

Trabajo de grado presentado para optar por el título de Abogado

Asesora

Angy Careli Plata Álvarez, Magíster en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)

Facultad de Derecho

Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2021

RESUMEN

La presente monografía tuvo como objetivo general realizar un análisis del derecho a la desconexión laboral conforme a las implicaciones de la revolución 4.0 como garantía del derecho al descanso, a la intimidad personal y familiar del trabajador frente a la interrupción, anulación o condicionamiento de la permanente conexión digital y como límite al poder de dirección del empleador. Lo anterior a partir de indagar y presentar las generalidades conceptuales de naturaleza jurídica, así como el alcance, finalidad y evolución normativa en derecho comparado relacionado con el concepto de la desconexión digital. De igual forma, se aborda el teletrabajo en Colombia, su concepto, características, finalidad, componente normativo y modalidades, acompañado de un estudio de la constitucionalización del derecho laboral en atención al derecho al descanso y a la intimidad.

Se exponen también consideraciones sobre la desconexión del trabajo y la conciliación entre vida familiar y laboral frente al *network mobbing* en condiciones de la revolución 4.0. El presente trabajo se desarrolló a partir del método de investigación deductivo y cualitativo bajo un diseño metodológico de tipo descriptivo que evidencia el estado actual del régimen jurídico aplicable al objeto de estudio y, además, permite ubicar la protección jurídica mencionada dentro de las categorías constitucionales, su dogmática, la legislación y jurisprudencia nacional e internacional.

Palabras Claves: Desconexión Laboral, Derecho al Descanso, Derecho a la Intimidad, Teletrabajo, Constitucionalización del Derecho, Acoso Laboral, Conexión Digital.

ABSTRACT

The following monograph has the objective to analyze the right to disconnection from work in response to the conditions of the 4.0 revolution as a guarantee of the right to rest, and to personal and family privacy of the employee against the interruption, cancellation or conditioning of the permanent digital connection and as a limit to the employer's power of direction. From investigating and presenting the conceptual generalities, legal nature, scope, purpose and normative evolution in comparative law of the right to digital disconnection. Likewise, from teleworking in Colombia, its concept, characteristics, purpose, regulatory component and modalities, accompanied by a study of the constitutionalizing of labor law in response to the right to rest, privacy and inviolability of the employee's home in Colombia.

Thus, as well as some considerations on the right to disconnect from work and to reconcile work and family life regarding network mobbing in the conditions of the 4.0 revolution. This monograph was prepared with a deductive and qualitative research method under a descriptive methodological design that accounts for the current state of the legal regime applicable to the object of study and allows locating the aforementioned legal protection within the constitutional categories, its dogmatics, national and international legislation and jurisprudence.

Keywords: Disconnection from Work, Right to Rest, Right to Privacy, Teleworking, Constitutionalization of Law, Network Mobbing.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
EL TELETRABAJO	12
1.1. CONCEPTO	12
1.2. ALCANCE	18
1.3. CARACTERÍSTICAS.....	19
1.4. MODALIDADES.....	21
1.5. TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA EN EL MARCO DE LA PANDEMIA POR COVID-19	22
CAPÍTULO II.....	28
LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO: A PROPÓSITO DEL DERECHO AL DESCANSO Y A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR	28
CAPÍTULO III.....	49
EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN	49
3.1. CONCEPTO Y ALCANCE.....	49
3.2. DERECHO COMPARADO.....	54
3.2.1. COLOMBIA	55
3.2.2. FRANCIA	58
3.2.3. ITALIA	61
3.2.4. ESPAÑA	62

3.2.5. BÉLGICA.....	65
3.2.6. CHILE.....	66
3.2.7. EL SALVADOR.....	67
<i>CAPÍTULO IV.....</i>	<i>69</i>
<i>DERECHO A LA DESCONEXIÓN, UNA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL: A PROPÓSITO DEL NETWORK MOBBING.</i>	<i>69</i>
<i>CONCLUSIONES</i>	<i>79</i>

INTRODUCCIÓN

Los avances e innovaciones tecnológicas a nivel mundial han planteado nuevos retos al derecho colombiano, que interesan a las áreas constitucional y laboral, debido a que comprometen directamente la efectividad y protección de los derechos fundamentales al descanso y a la vida privada e íntima de los trabajadores, lo que demarca el espacio y tiempo de trabajo vinculados al mundo digital para flexibilizar y transformar sustancialmente las modalidades, gestión y formas de interrelación social en el desarrollo de las actividades laborales y personales.

En este sentido, la digitalización facilita que el trabajador pueda disponer de un mayor grado de libertad para el desarrollo de su trabajo en el modo, tiempo y lugar que considere más pertinente y oportuno; sin embargo, lo posiciona en un estado de conexión permanente que puede suponer un exceso en la jornada laboral más allá de la legalmente prevista, lo que genera riesgos trascendentales para su salud, no solo físicos, sino también psicosociales que irrumpen con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar del trabajador.

En esa línea, el *network mobbing* es consecuencia negativa del proceso industrial 4.0, pues impacta el bienestar físico y psíquico del trabajador ante la depresión, estrés, malestar psicológico y daño a la salud, producidos durante la prestación de los servicios laborales. Al respecto, esta práctica fomenta el ausentismo, la negligencia, el bajo rendimiento laboral, las dilaciones organizacionales, el trato indigno y la vulneración flagrante de los demás derechos fundamentales del trabajador.

Así, el derecho a la desconexión se convierte en una garantía fundamental para la protección del derecho al descanso y a la vida privada en la sociedad digital, caracterizada por la

conectividad continuada e hipervigilancia en el despliegue de las actividades laborales del trabajador, de forma tal que atenúa y limita los poderes directivos de la empresa y sus pretensiones abusivas y arbitrarias de productividad, competitividad, eficiencia y eficacia empresarial, aspectos que se prestan para la confusión de los límites de la esfera privada y laboral.

Bajo esta perspectiva, el fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral se repotencia en el razonamiento y dilucidación de los derechos fundamentales laborales específicos (que corresponden a cada trabajador en virtud de dicha calidad) e inespecíficos (que corresponden al general de las personas y aplican al empleado como persona trabajadora), donde el derecho a la desconexión digital implica un enfoque hermenéutico e integrativo de efectividad de los derechos laborales fundamentales del trabajador como la autodeterminación fuera de la jornada de trabajo; tales como la protección al derecho al descanso y al respeto a la vida privada.

Efectuado el anterior planteamiento se formuló como pregunta de investigación: ¿Cuál es el desarrollo normativo en relación al derecho a la desconexión laboral para proteger derechos conexos como el descanso y la intimidad personal y familiar de los trabajadores en Colombia?

Para poder trabajar en el problema descrito, se planteó como objetivo general de la investigación, analizar los avances normativos en relación al derecho a la desconexión laboral en Colombia y su relación con el derecho al descanso y la intimidad personal y familiar.

Igualmente, para alcanzar el objetivo propuesto, se formularon cuatro objetivos específicos que fueron: (i) Describir las principales características del teletrabajo a nivel internacional y nacional; (ii) Analizar la constitucionalización del derecho laboral en relación al derecho al descanso y la intimidad personal y familiar; (iii) Identificar las principales características del derecho a la desconexión laboral y su desarrollo en otras jurisdicciones, y (iv)

Determinar las principales consecuencias que ha generado el network mobbing en la protección de los derechos de los trabajadores.

Para el desarrollo de este trabajo utilizamos la metodología de investigación cualitativa de corte hermenéutico ya que se interpreta un fenómeno social emergente dentro de un ambiente normativo, lo cual permite presentar un enfoque socio-jurídico, que hace posible realizar un análisis del contexto social y la realidad actual a la luz de las posibilidades normativas de protección (o no) de ciertos derechos. Dicho análisis se lleva a cabo mediante la recolección, estudio e interpretación de información bibliográfica desde diferentes posturas teóricas, doctrinales, jurisprudenciales y normativas (Hernández Sampieri et al., 2008), contribuyendo ello a una mejor comprensión del fenómeno en estudio.

Para lograr los objetivos propuestos y establecer las conclusiones respectivas, se hace necesario comprender y profundizar los fenómenos de revolución 4.0 e hiperconexión digital, analizándolos desde las implicaciones que estos tienen sobre la vida de los trabajadores como individuos titulares del derecho a la desconexión digital (Bejarano, 2016), para finalmente llegar al conocimiento y comprensión que nos permita dar respuesta a la pregunta de investigación planteada.

La realización del presente estudio se justifica debido al avance y desarrollo que han tenido las metodologías de trabajo remoto en los últimos años y la presencia de las tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales que han generado que los trabajadores se encuentren conectados permanentemente, disminuyendo así los periodos de descanso, ocio e intimidad personal y familiar. En efecto, de acuerdo con las cifras presentadas por (UPF Barcelona School of Management, 2021), se establece que la hiperconexión digital derivada de la invasión

tecnológica propia de la revolución 4.0, ha permeado el ámbito laboral, conllevando a que cada vez más personas atiendan requerimientos relacionados con sus trabajos durante sus tiempos de descanso, hecho que extralimita la jornada laboral y que claramente vulnera el derecho a la desconexión, descanso e intimidad de los trabajadores.

El estudio realizado por (UPF Barcelona School of Management, 2021, p.59), logró encontrar que prácticamente la totalidad de las personas atiende y responde a las comunicaciones profesionales fuera de sus horarios de trabajo (94,6%) y que un importante número de personas creen que la conectividad digital provoca desconexión emocional (46,7%). En consecuencia, sostiene que:

en relación a la salud, las personas están fatigadas digitalmente y se sienten estresadas.

Además, reclaman de forma rotunda que la disponibilidad a la conexión digital en el seno del ámbito laboral esté consensuada entre dirección y trabajadores, a la vez que regulada legalmente. (UPF Barcelona School of Management, 2021, p.63).

Bajo este escenario, Bautista, Prieto y Nañez (2020) argumentan que uno de los principales reclamos de los trabajadores en los últimos años ha sido la necesidad de implementar unos límites al uso desmedido de los medios tecnológicos y comunicacionales para que los trabajadores tengan el goce efectivo de sus garantías laborales y sociales, incluyendo el derecho al descanso y la intimidad. Para los autores, la importancia de la desconexión laboral se ha vuelto más visible debido a las actuales condiciones laborales (a causa de la pandemia del Covid-19) que han permitido concientizar al legislador sobre la importancia de una ley de desconexión laboral como medida esencial para equilibrar la vida laboral con la personal.

En virtud de lo anterior, se visualiza claramente como la inclusión de los medios tecnológicos y comunicacionales de la revolución 4.0 han transformado las relaciones laborales de los empleados generando que el horario laboral se extienda más allá de las jornadas ordinarias establecidas legalmente. En consecuencia, es necesario realizar un análisis para determinar qué medidas se han ido adoptando a nivel internacional y nacional para imponer límites al abuso de los medios informáticos que impiden la materialización de los derechos constitucionales de los trabajadores en materia de descanso e intimidad. Por ello, este trabajo adquiere relevancia en el contexto actual debido a que el teletrabajo y las metodologías de trabajo remoto son modalidades de contratación laboral que se utilizan actualmente y se convertirán en una de las metodologías más utilizadas en los próximos años (Torres, 2021).

De acuerdo a lo manifestado y en evidencia del cumplimiento de los objetivos propuestos, se han construido cuatro capítulos que responden a los objetivos específicos, para ello, en un primer momento se realiza una contextualización del concepto del teletrabajo, sus características, modalidades y desarrollo, especialmente en el actual contexto del Covid-19. Posterior a ello, se desarrolla la constitucionalización del derecho al descanso como una medida para proteger al trabajador y asegurar que este pueda tener un equilibrio entre su vida laboral y personal. Por su parte, en el tercer capítulo se desarrolla el derecho a la desconexión partiendo desde su concepto y alcance para realizar un análisis de derecho comparado que permita identificar las principales características normativas del derecho a la desconexión en Colombia y otras jurisdicciones. Finalmente, en el cuarto capítulo se desarrolla cómo el avance de las TIC ha permitido desdibujar los límites en las jornadas laborales, lo que ha ocasionado la necesidad de establecer límite al abuso

informático que ocasionan las empresas y entidades públicas en la actualidad. Al finalizar este capítulo se presentan las principales conclusiones del estudio.

CAPÍTULO I

EL TELETRABAJO

1.1. CONCEPTO

Doctrinalmente, el teletrabajo se ha definido como una metodología laboral donde se reemplaza la presencialidad a través de las tecnologías de la información y que permiten el trabajo remoto (Nilles, 1973). Por su parte, Thibault (2001) define el teletrabajo como un método organizativo que permite la ejecución de los trabajos de manera remota gracias a los avances de las herramientas comunicacionales y tecnológicas.

Pérez de los Cobos (1990) señala esta modalidad laboral como la realización del trabajo a distancia a través del uso de técnicas de telecomunicación y/o de la informática. Así mismo, es una forma de exteriorización del trabajo de aquellas actividades que debían por su naturaleza prestarse en el centro de trabajo. Escalante y otros (2006) sostienen que el teletrabajo es la aplicación de medios telemáticos a entornos de carácter empresarial en una relación laboral propia o ajena donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este sin supervisión del empleador.

Por otro lado, Buirá (2012) define el teletrabajo como una modalidad organizativa que se ejecuta con la ayuda de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) permitiendo que el trabajador no se desplace hasta el lugar del trabajo para realizar sus funciones asignadas, posibilitando la flexibilidad laboral. Gray, Hodson y Gordon (2002) describen al teletrabajo como una herramienta para flexibilizar el trabajo porque esta modalidad utiliza los métodos de

procesamiento electrónico de información para que el trabajador y el empleador se comuniquen constantemente desde cualquier lugar del mundo.

Continuando con las caracterizaciones de esta noción, Flórez (1995) define el teletrabajo como aquella prestación de servicios desplegada desde el domicilio del trabajador debido al uso de herramientas comunicacionales e informáticas. Según Cruz (2016), el teletrabajo se concibe como una metodología de trabajo donde la prestación de los servicios laborales y/o profesionales del individuo se ejecutan de manera remota, sin la supervisión directa del empleador y con el apoyo de herramientas comunicacionales. De otra manera, Zúñiga (2013) afirma que el teletrabajo es aquella posibilidad que tienen las organizaciones para ofrecer a sus empleados diferentes modalidades de empleo de acuerdo con las necesidades particulares de sus trabajadores para que ellos no asistan diariamente a la oficina.

Las definiciones teóricas del teletrabajo sostienen que esta metodología se caracteriza por la prestación de un servicio profesional de manera remota a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Así, el empleado no tiene la obligación de asistir diariamente a su lugar de trabajo, sino que puede ejecutar las funciones asignadas desde el sitio de su elección. La concepción de teletrabajo adoptada por los autores mencionados previamente también se puede ver reflejada en los conceptos y definiciones aportadas por instituciones que regulan las políticas laborales en diversos países. Por ejemplo, el informe sobre teletrabajo en Europa de la Dirección General de la Sociedad de la Información de la Comisión Europea, *Nuevos métodos de trabajo*, sostiene que:

El concepto de teletrabajo se refiere más al trabajo con el ordenador a través de la red que al trabajo en casa. Es decir, nada impide el teletrabajo en una oficina. Sin embargo, una de

las principales novedades que ha introducido la aparición del teletrabajo en la experiencia cotidiana de los trabajadores es la posibilidad de desarrollar la actividad laboral en su casa, o al menos fuera de lo que hasta ahora conocíamos como oficina. De hecho, la conexión virtual con otros trabajadores de la empresa y con los clientes convierte, en muchos casos, especialmente en empresas del sector servicios, a la oficina en un bien innecesario y prescindible (Comisión Europea, 1999, p. 45).

Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (2004) (en adelante OIT) en el convenio N.º. 177 sostiene que el teletrabajo es aquella actividad humana que se realiza de manera remota y que no requiere la presencialidad del empleado en su puesto de trabajo. Para la OIT, esta metodología permite que los trabajadores no tengan contacto directo con sus colegas ni con su jefe directo porque la comunicación entre ellos se puede adelantar de manera virtual gracias a los avances en las herramientas digitales y de las TIC.

Ahora bien, dentro del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, la Unión Europea establece que el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de las labores profesionales que utilizan las tecnologías de la información para cumplir las funciones establecidas en un contrato de trabajo o relación laboral sin que el trabajador se tenga que desplazar hasta una oficina presencial o estar en contacto permanente con sus colegas y supervisor.

Por otro lado, en el informe titulado

Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, en el cual se indica:

Los beneficios y riesgos potenciales del T/TICM (Teletrabajo/Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicaciones-Trabajo móvil) en los Estados miembros de la Unión

Europea, aunque dicho marco no existe fuera de la misma. Algunos países han lanzado iniciativas referidas a las condiciones de trabajo de los trabajadores T/TICM. Sin embargo, la mayoría de los ejemplos se relaciona con teletrabajo formal, desde la casa. Solo recientemente las iniciativas de gobiernos, interlocutores sociales y empresas comenzaron a interesarse en otras formas del T/TICM, como las horas suplementarias informales, por medio de medidas que limitan dicho trabajo más allá del horario de oficina normal. (OIT, 2019, p.2)

De conformidad con lo expuesto anteriormente, el concepto de teletrabajo se fundamenta en dos características esenciales, la primera, la prestación de servicios sin la presencia física del trabajador en su lugar de trabajo habitual, y, por otra parte que dicha labor se realice mediante equipos tecnológicos. Así, esta modalidad se relaciona inescindiblemente con el concepto clásico de la relación laboral consagrada en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, subrogado a su vez por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990, tales como la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración (Congreso de la Republica de Colombia, 1990, p. 1).

Las definiciones de teletrabajo en Colombia también se encuentran contempladas en el marco legal del país. Efectivamente, la Ley 1221 de 2008 establece el teletrabajo como una nueva modalidad de contrato laboral encaminado a la generación de empleo. Así, el artículo 2° de esta Ley define el teletrabajo como una forma de organización laboral consistente:

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 de Colombia, 2008, p.1).

Por otra parte, la ley 1420 de 2010 en su artículo 3°, Literal C establece que el Gobierno Nacional está en la obligación de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada con el objetivo de formalizar los programas de teletrabajo en el país, incentivando la generación de empleo en esta modalidad. Igualmente, la Ley 1562 de 2012 modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece que las obligaciones del empleador en las modalidades de teletrabajo son iguales a las responsabilidades en las metodologías de trabajo tradicional, por ello, la afiliación a riesgos laborales, al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, a los servicios médicos y pensionales deben ser garantizados al empleado de acuerdo con la modalidad de contrato de trabajo.

El desarrollo y avance de esta figura ha generado que las Altas Cortes colombianas hayan analizado el concepto de teletrabajo. Uno de los primeros pronunciamientos de la Corte Constitucional en relación a esta temática se presentó en Sentencia C-351 de 2013 donde la Corporación analizó una demanda de inconstitucionalidad del artículo 3° de la Ley 1221 de 2008. En ella, el Tribunal Constitucional establece que el teletrabajo se constituye como una forma de organización laboral donde el empleador desarrolla una serie de funciones para obtener una remuneración al final del periodo de trabajo y que permite a los empleados ejecutar dichas actividades utilizando el soporte de las tecnologías de la información y comunicación para el contacto entre el empleado y la empresa. En consecuencia, esta forma de trabajo no requiere de la presencialidad del individuo en un sitio específico de trabajo (Corte Constitucional de Colombia, 2013, p. 14)

A juicio del Máximo Tribunal Constitucional, las modalidades de teletrabajo han tenido un proceso de evolución y desarrollo acelerado en los últimos años y se caracteriza por redefinir la

concepción clásica de subordinación. Sin embargo, la Corporación sostiene que el surgimiento de esta figura genera retos que se deben solucionar desde la legislación laboral para proteger los derechos de los trabajadores que se encuentran inscritos en este modo de trabajo.

En efecto, el corto desarrollo legislativo en materia de teletrabajo tuvo un impacto muy grande debido a las condiciones de virtualidad generadas por el Covid-19 y donde la Corte Constitucional analizó las disposiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 relacionadas con las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores. En esa oportunidad, la Corporación a través de la Sentencia C-103 de 2021, estableció que los teletrabajadores tienen las mismas garantías y derechos sociales que los trabajadores ordinarios, en consecuencia, no se puede afirmar que estos individuos tengan que laborar por una jornada de trabajo más allá del límite legal establecido (48 horas semanales) como tampoco que no tengan derecho al descanso y por ende construir una vida por fuera del ámbito laboral (Corte Constitucional de Colombia, 2021, p. 4 - 5).

De la revisión bibliográfica respecto del teletrabajo se colige que es una modalidad de empleo que reviste características especiales y excepcionales, que ha sido potenciada como resultado del avance y desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) propias de la revolución 4.0, esta forma de trabajo está legalmente reconocida, es decir, cuenta con protección normativa permitiendo ello el desempeño de las funciones del trabajador sin que sea mandatorio su presencia en las instalaciones físicas de la empresa, aun así gozando de las prestaciones sociales y demás obligaciones a cargo del empleador.

1.2. ALCANCE

La Corte Constitucional ha advertido, a través de la Sentencia C-351 del 19 de junio de 2013, que con el teletrabajo existe una redefinición del concepto de subordinación, pues en desarrollo de esta modalidad, el poder de dirección u orientación del empleador se realiza a distancia y no mediante una percepción directa del ejercicio de las actividades por parte del trabajador. En tal sentido, con el teletrabajo se debe acudir a mecanismos informáticos para que el empleador pueda brindar instrucciones precisas sobre el desarrollo de las tareas y controlar la forma como se ejercen las funciones. De esta manera, los computadores, tabletas o celulares, no solo se convierten en un instrumento de trabajo, sino también en un elemento de control para el empleador (Corte Constitucional de Colombia, 2013, p. 27).

Así mismo, esta entidad judicial, mediante la Sentencia antes mencionada, ha sostenido que, con la redefinición del clásico concepto de la jornada laboral rígida e inmóvil, el trabajador tiene más control sobre el manejo de su tiempo, permitiéndole distribuir sus funciones a lo largo del día de acuerdo a las necesidades y demandas del empleador, que le permitan cumplir de manera exitosa y con calidad las funciones impuestas por este (Corte Constitucional de Colombia, 2013, p. 15 - 16).

Considerando la administración del tiempo de los empleados, la Ley 1221 de 2008 estableció directrices para el fomento y aplicación de esta nueva modalidad de prestación de servicios en Colombia estableciendo que el teletrabajo no será ejercido por cualquier individuo sino por aquellos que por su naturaleza laboral puedan ejercer sus funciones de manera remota. Por consiguiente, la norma estableció que al momento de implementar este tipo de trabajo es indispensable que el empleador determine claramente los objetivos, metas y periodos de tiempo a

alcanzar, a través de un sistema de control que permita verificar los resultados de su trabajo (Corte Constitucional de Colombia, 2016, p. 15 - 16).

Para la Corte Constitucional, las modalidades de teletrabajo pueden generar condiciones laborales de riesgo debido al exceso injustificado de funciones sin recibir la remuneración legal adicional. En este escenario, la Corporación hace énfasis en que los teletrabajadores tienen las mismas garantías laborales que los empleados tradicionales y por ello, la asignación de la carga laboral se debe realizar considerando los periodos de descanso de los empleados, y reconociéndoles sus prestaciones legales de acuerdo con su nivel de rendimiento y las actividades desarrolladas. Adicionalmente, el Tribunal Constitucional establece que la Ley 1221 de 2008 preceptúa que los empleadores deben asegurar que los lugares de trabajo de los empleados sean incluidos en los planes y programas de seguridad ocupacional con el objetivo de brindar la atención médica necesaria cuando el empleado sufra un accidente de trabajo (Corte Constitucional de Colombia, 2016, p. 35).

1.3. CARACTERÍSTICAS

En Colombia, el teletrabajo está regulado por la Ley 1221 de 2008 donde se enuncian una serie de características y formalidades que debe cumplir esta modalidad de empleo al momento de ser implementada por los centros laborales. En virtud de lo anterior, la norma expone que una de las principales características del teletrabajo radica en la vinculación del empleado como teletrabajador. En concreto, el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 estipula que la vinculación a esta modalidad se debe realizar de manera voluntaria tanto para el empleador como el trabajador, acordando una cláusula que establezca la posibilidad de retomar las actividades laborales de manera convencional a petición de cualquiera de las partes.

La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional (Congreso de la República de Colombia, 2008, p.3)

Asimismo, el numeral 10 del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 establece que cuando el proceso de contratación vincula a un teletrabajador por primera vez bajo esta modalidad, este no podrá exigir posteriormente que sus funciones se ejecuten en las instalaciones de la empresa o entidad, a menos que se modifiquen las condiciones laborales de común acuerdo. En consecuencia, se establece que al momento de realizar la vinculación, el teletrabajador es consciente de la modalidad del empleo y debe cumplir cabalmente con sus funciones y obligaciones hasta que se realicen modificaciones a su contrato laboral que hayan sido acordadas por las partes.

Otra característica en el proceso de vinculación de los teletrabajadores se encuentra establecida en el Decreto 884 de 2012 en el artículo 3° donde se afirma que los procesos de vinculación deben cumplir con los requisitos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008. Más aún, al momento de realizar la vinculación, las partes deben indicar claramente los siguientes aspectos: (i) condiciones del servicio, entendidos como el uso de los medios tecnológicos para ejecutar las funciones del trabajador en condiciones adecuadas de tiempo y espacio; (ii) horarios y días laborables donde el empleador desarrolla sus funciones para identificar la responsabilidad de la empresa en eventos de accidente de trabajo y proteger al empleado de carga laboral excesiva; (iii) se debe exigir al empleado las medidas necesarias para su autocuidado y devolver los implementos entregados al momento de la desvinculación, y (iv) la

empresa y el empleado debe establecer las medidas de seguridad informática para evitar las filtraciones, pérdida o daño de la información (Dec. 884 art. 6, 2012).

Las características de vinculación anunciadas previamente se cumplen tanto para el sector privado como para el público, sin embargo, en este último se debe cumplir con un requisito adicional. En palabras de la Corte Constitucional, en la administración pública la vinculación de los teletrabajadores debe incluir la adaptación de los manuales de funciones y competencias laborales con el objetivo de facilitar la realización de los deberes y funciones del funcionario público, evitando que se altere la prestación de los servicios a los ciudadanos y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado (Corte Constitucional de Colombia, 2016, p. 59).

1.4. MODALIDADES

El teletrabajo ofrece distintas posibilidades para su realización; tales como (i) la práctica en domicilio; (ii) oficinas satélites; (iii) telecentros; (iv) *telecottages*, y (v) modo móvil (Corte Constitucional de Colombia, 2013, p. 24 - 25).

En la modalidad de práctica desde el domicilio del trabajador están los profesionales que laboran desde sus casas o pueden trabajar en diversas organizaciones a través de la venta de sus servicios a una o varias compañías (Congreso de Colombia, 2008, p. 1).

En Colombia, las modalidades del teletrabajo se encuentran determinadas en la Ley 1221 de 2008 que estipuló las siguientes divisiones: (i) autónomos; (ii) móviles; y (iii) suplementarios. El primer grupo se refiere a los trabajadores que realizan sus labores en su domicilio propio o en un espacio elegido por ellos, en consecuencia, bajo esta modalidad, los empleados laboran por fuera de la empresa y solo asisten a las oficinas en determinadas ocasiones. Los trabajadores

móviles son aquellos individuos que no tienen un lugar determinado para realizar sus funciones porque la naturaleza de sus servicios laborales y/o profesionales se basan en la manipulación de las tecnologías de la información y comunicación. Finalmente, el teletrabajador suplementario hace referencia a aquel individuo que labora un periodo de tiempo en su domicilio principal, y el otro periodo tiene que asistir a la oficina (Congreso de la República, 2008, p.1).

1.5. TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA EN EL MARCO DE LA PANDEMIA POR COVID-19

En palabras de Rodríguez y Pardo (2020), el desarrollo y evolución del teletrabajo a nivel mundial y en Colombia tuvo un incremento acelerado debido a las restricciones impuestas con ocasión de la emergencia sanitaria del Covid-19. De esa manera, la rápida expansión del Covid-19 aceleró las metodologías de trabajo remoto, teletrabajo y trabajo en casa como una herramienta para cumplir con las funciones laborales impuestas por los empleadores. A nivel nacional, Arango y Preciado (2021) argumenta que el Ministerio de Trabajo acogió algunas recomendaciones elaboradas por la OIT en materia de teletrabajo en tiempo de Covid-19; dichas recomendaciones ofrecidas por la entidad supranacional se enfocaron en la adopción urgente y rápida de metodologías de trabajo remoto para normalizar el desarrollo de las actividades productivas. Entre las principales medidas adoptadas por el país para hacer frente a la pandemia del Covid-19 se encontraron:

1. Gestión de rendimiento por resultados para conservar los niveles de productividad de los trabajadores, por ello, el trabajo se enfoca en la identificación de objetivos y cumplimiento de tareas.
2. En materia de seguridad y salud en el trabajo se establece que los cambios en la

modalidad de empleo no eliminan las responsabilidades que tiene el empleador en el SG-SST. En el contexto de la pandemia, se hace un énfasis especial en la identificación y tratamiento de riesgos psicosociales y la ergonomía del trabajador.

3. Se parte de la necesidad del equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Este aspecto se considera como uno de los puntos más neurálgicos del teletrabajo y trabajo en casa porque el confinamiento puede ocasionar un incremento en la carga laboral del empleado. Así, la OIT recomienda la planeación de estrategias de apoyo que se basen en la comunicación y atención temprana de los síntomas de sobrecarga laboral.
4. Se debe apoyar a los teletrabajadores en aspectos como reglamentación y flexibilidad horaria, posibilidad para la desconexión, el descanso y la vida privada. Igualmente, se debe reembolsar a los empleados los gastos de electricidad, comunicación, entre otros de forma parcial o completa. En Colombia, este último aspecto se materializó con el subsidio de conectividad decretado por el MinTIC donde se estableció que el subsidio de transporte se pagará durante la emergencia sanitaria como un subsidio de conectividad para los empleados.

En este punto se debe resaltar, que en Colombia se adoptó la estrategia de trabajo en casa como una modalidad laboral excepcional, ocasional y temporal donde el trabajador puede ejecutar sus funciones desde casa en cualquier sector de la economía. La estrategia de trabajo en casa difiere del teletrabajo en cuanto esta medida fue adoptada por el Ministerio del Trabajo mediante Circular 041 de marzo de 2020 y establece que este método es diferente al teletrabajo porque el mismo no cumple con los requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008. Adicional a lo anterior, el Ministerio de Trabajo establece que esta modalidad no se considera teletrabajo debido a las

circunstancias excepcionales que dieron origen a la medida y porque el empleado tendrá que retomar sus labores y obligaciones de manera normal cuando se termine la emergencia sanitaria (Ministerio de Trabajo, 2020, p.1).

La acelerada implementación del trabajo en casa en Colombia y las dificultades por parte de empleadores y empleados en relación a las obligaciones y responsabilidades de cada uno, generó que en el mes de junio de 2020, el Ministerio de Trabajo expidiera la Circular No. 041 donde estableció los lineamientos para el trabajo en casa. En esa ocasión, la cartera ministerial expuso las siguientes recomendaciones:

1. En materia de relaciones laborales, se estableció que:
 - a. La modificación del trabajo presencial a trabajo en casa no elimina la relación laboral de los empleados, conservando sus garantías laborales, sindicales y de seguridad social.
 - b. La ejecución de las labores se desarrolla de manera normal a la presencialidad. En caso de existir una disminución en la productividad o calidad de los trabajos se debe conciliar entre las partes para llegar a un acuerdo.
 - c. No se pueden disminuir unilateralmente los salarios con el pretexto del trabajo remoto.
 - d. Las labores asignadas a los empleados deben permitir el descanso, la desconexión y el desarrollo normal de su vida personal. El empleador podrá evaluar la calidad del trabajo de sus empleados con indicadores, objetivos y estándares establecidos con anterioridad. Toda disputa se debe conciliar entre las partes para llegar a un acuerdo.
 - e. Se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores.

- f. No se podrán imponer labores por fuera del horario de trabajo pactados en el contrato. En casos especiales, se puede asignar carga laboral adicional al empleado debido a contingencias no previstas por la empresa y que deben ser atendidas con prioridad por la organización, sin que esta asignación se pueda considerar como acoso laboral.
 - g. Se deben respetar los horarios para las trabajadoras que se encuentren en lactancia, y se debe continuar con el procedimiento disciplinario conocidos por las partes.
2. En materia de jornada de trabajo, el Ministerio estableció lo siguiente:
- a. La realización de las labores desde casa no puede exceder la jornada de las 8 horas diarias ni las 48 semanales. En igual sentido, la realización de trabajos en horas extras no podrá ser superiores a dos horas diarias y 12 horas semanales.
 - b. Los empleadores y trabajadores deben cumplir el horario de trabajo estipulado en el contrato laboral para que los últimos puedan disfrutar de su vida privada y evitar impactos negativos en la salud mental y equilibrio emocional.
 - c. Las jornadas de trabajo extras se deben remunerar de acuerdo con lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - d. La jornada de trabajo debe permitir a los empleados realizar pausas actividad, de higienes y protección a la salud, así como la posibilidad de periodos de descanso mínimo entre reuniones continuas.
3. En materia de armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal, se estableció las siguientes recomendaciones:
- a. No se podrá asignar cargas laborales adicionales que transgredan los derechos de

los empleados al disfrute de los espacios personales y familiares.

- b. El uso de medios virtuales tales como correo, WhatsApp, entre otros serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador en horas laborales, respetando la vida familiar y personal del empleado.
4. En materia de riesgos laborales, se propusieron las siguientes pautas:
- a. El empleador debe incluir una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos del trabajo en casa, adoptando las medidas necesarias para gestionar el SG-SST.
 - b. Se debe realizar una capacitación de salud ocupacional para que los trabajadores identifiquen los principales factores de riesgo en sus lugares de trabajo. Las Administradoras de Riesgo laboral deben incluir dentro de sus actividades estrategias de promoción y prevención del trabajo en casa.
 - c. El empleador debe realizar un proceso de retroalimentación constante con sus trabajadores para subsanar las dificultades del trabajo en casa, y monitorear la ejecución de las labores de sus empleados para la protección y prevención del Covid-19. (Ministerio de Trabajo, 2020, p.1).

Las recomendaciones establecidas por el Ministerio de Trabajo fueron reafirmadas posteriormente por la Corte Constitucional quien estableció que el trabajo en casa es una modalidad diferente al teletrabajo esto debido a que el primero se constituye en una estrategia concreta para hacer frente a la emergencia sanitaria a raíz del Covid-19 donde el trabajador realiza sus principales tareas de trabajo mientras permanece en su hogar, a través del uso de las TIC. En ese orden de ideas, la Corporación argumentó que las condiciones laborales de los trabajadores

durante la emergencia sanitaria no se pueden desmejorar de manera unilateral ni tampoco se puede imponer una carga laboral excesiva a los trabajadores que impidan el descanso y el desarrollo de la vida personal y familiar del individuo (Corte Constitucional de Colombia, 2020, p.23).

En conclusión, se afirma que la declaratoria de la emergencia sanitaria en el país generó que las metodologías de trabajo remoto se aceleraran, sin embargo, tanto la ley nacional como la jurisprudencia establecen que las modalidades de trabajo en casa se diferencian del teletrabajo en cuanto la primera es una estrategia para hacer frente a las restricciones de movilidad impuestas por la pandemia del Covid-19 y que no cumple con todos los requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008. Adicional a ello, esta modalidad de trabajo es transitoria y los trabajadores que se encuentran laborando bajo esta, deben reasumir sus labores de manera presencial una vez se finalice la emergencia sanitaria.

CAPÍTULO II

LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO: A PROPÓSITO DEL DERECHO AL DESCANSO Y A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

Favoreu comprende la constitucionalización como aquel fenómeno que desplaza el centro de gravedad del ordenamiento jurídico; esto es, traslada el principio de legalidad para observar la supremacía constitucional como centro, base y fundamento de todo el orden jurídico. En este sentido, “la Constitución no es ya más un Derecho de preámbulo ni otro de índole política, sino que es verdadero Derecho” (Favoreu, 2001, p. 31).

La constitucionalización del ordenamiento jurídico está caracterizada por la invasión constitucional, el condicionamiento legislativo, la jurisprudencia, la doctrina y los comportamientos de los actores, de las relaciones sociales y la transformación de las fuentes del derecho (Comanducci, 2002, p. 89-112). Así, la esencia de un ordenamiento constitucionalizado no es solo el carácter normativo de la actuación estatal, sino que implica la realización de acciones, y no abstenciones del Estado y del sector privado exclusivamente (Carbonell, 2011, p. 34; Guastini, 2001, p. 153).

En efecto, la Corte Constitucional colombiana ilustra la constitucionalización del ordenamiento jurídico como un proceso transformativo a nivel de la norma en el que tal ordenamiento se impregna plenamente del catálogo constitucional y se convierte en una realidad normativa orientada a las soluciones jurídicas mucho más sistémicas y complejas, entorno a presupuestos de carácter axiológico, recopilados como valores, principios, derechos humanos y fundamentales, hoy visibles como marco general de acción para la toma de decisiones judiciales.

Por tal razón, las normas dentro del ordenamiento jurídico no solo deben ser el reflejo de la Constitución en sí misma sino igualmente de los valores y principios señalados por el soberano constituyente. De ahí entonces, que una norma constitucional pueda compararse a la luz de dichos contenidos axiológicos (Corte Constitucional de Colombia, 2005, p.192).

Bajo esta perspectiva, esta entidad judicial sostiene que la constitucionalización es un proceso condicionado, no solo por la primacía constitucional, sino también por el cumplimiento de presupuestos tales como:

(i), la existencia de una Constitución rígida; (ii) la garantía jurisdiccional de la Constitución; (iii), la fuerza vinculante de la Constitución; (iv), la sobre interpretación del ordenamiento constitucional; (v), la aplicación directa de las normas Constitucionales; (vi), la interpretación conforme a las leyes y (vii), la influencia de la Constitución sobre las relaciones jurídicas (Patiño, 2013, p.10).

Según lo indica la sentencia C-1048/05 emitida por la Corte Constitucional (2005), la rigidez de la Constitución tiene más acentuación en ordenamientos jurídicos que en los principios explícitos o implícitos, los cuales no pueden ser reformados de forma alguna. En otros términos, “a una Constitución más rígida corresponde un mayor efecto de ‘constitucionalización’ de todo el ordenamiento” (Corte Constitucional de Colombia, 2005, p. 188), pues en ese punto se concreta la idea de que, el proceso de constitucionalización supone dotar de contenido normativo a todas las disposiciones contenidas en la carta fundamental; desde luego, su fuerza normativa dependerá en mucho de la forma en que estén redactadas, de los alcances interpretativos que les haya dado la jurisdicción constitucional y de los ejercicios analíticos que hagan los teóricos, pero de lo que no debe quedar duda es que las normas constitucionales son, ante todo y sobre todo, normas

jurídicas aplicables y vinculantes, y no simples programas de acción políticas o catálogos de recomendaciones a los poderes públicos.

Ante esta perspectiva, la garantía jurisdiccional de la Constitución permite que la rigidez, más que una máxima de buenas intenciones, se imponga frente a las leyes y al resto del ordenamiento jurídico. Los modelos de control de constitucionalidad son diversos y analizables a la vista de su mayor o menor efectividad, así como la prohibición de sustituir la Constitución es un límite al poder de reforma.

Por otra parte, la fuerza vinculante de la Constitución se materializa en la aplicación plena y la obligatoriedad a sus destinatarios de todas las normas constitucionales con independencia de su estructura y contenido. Así, la constitucionalización se concreta a través de la idea de que las normas constitucionales son plenamente aplicables y obligan a sus destinatarios, dado que esta dota de contenido normativo a todas las disposiciones contenidas en la Carta Política.

Por consiguiente, las demás jerarquías del sistema jurídico en Colombia están sujetas a la constitución, y por ende lo que se promulgue en cada una de ellas, tiene que ser interpretado con un carácter integral y axiológico en virtud del mandato constitucional.

En ese sentido, cuando se hace parte de la función hermenéutica e interpretativa de la ley y no de la Constitución, y esta es utilizada para hacer interpretaciones distintas a un caso concreto, es necesario reconocer el carácter vinculante del contenido axiológico del texto constitucional, y por ende se debe decidir en virtud del principio de favorabilidad, cumpliendo oportuna y eficazmente algún mandato constitucional; esto es, que ante la vulneración de la Constitución, el juzgador aplique directa e ineluctablemente la Constitución Política.

Por otra parte, la influencia de la Constitución sobre las relaciones jurídicas consiste en:

a) que la Constitución prevea un sistema de solución de diferencias políticas entre órganos del Estado (incluso entre órganos de los diversos niveles de gobierno en los Estados que sean federales o regionales), que permita a un órgano jurisdiccional resolverlos aplicando normas constitucionales; b) que los órganos jurisdiccionales encargados de la justicia constitucional no asuman actitudes de *self-restraint* frente a lo que en alguna época se ha llamado las “*political questions*”, sino que todos los espacios del quehacer público del Estado sean conducibles a parámetros de enjuiciamiento constitucional; y c) que las normas constitucionales sean utilizadas por los principales actores políticos para argumentar y defender sus propuestas de gobierno (Carbonell, Sánchez, 2011, p. 6).

Ahora bien, al concurrir estas condiciones se puede decidir si un determinado ordenamiento jurídico está “constitucionalizado”. Para reconocer este aspecto, se han establecido un conjunto de mecanismos y procedimientos encaminados a hacer efectiva la constitución, mediante un sistema de control de constitucionalidad. Así, la constitucionalización del derecho amplía de manera extensiva el espectro aplicativo de la Constitución, pues produce una relación dialéctica con los demás órdenes jurídicos, lo que genera la irradiación e impregnación del orden constitucional a todo el ordenamiento jurídico y garantiza los mínimos irrenunciables: la dignidad humana; (ii) el principio de libertad; (iii) el principio de igualdad; (iv) el principio de solidaridad (Gil, 2014, p. 11).

En consecuencia, la constitucionalización de los derechos cambia el paradigma constitucional para advertir la existencia de derechos esenciales de la persona: (a) derechos

fundamentales de abstención (deber negativo de la organización pública); (b) derechos fundamentales prestacionales (deber positivo a cargo del Estado para satisfacer la eficacia del derecho); esto es, los derechos de libertad y los derechos de justicia (Gil, 2014, p. 12).

En referencia a los derechos laborales, el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral está demarcado por la integración del bloque de constitucionalidad (artículos 1°, 25°, 6°, 39°, 53°, 54°, 56°, 57°, 64°, 93° y 125° constitucionales) Nogueira (2017, p12), los cuales integran limitaciones a los poderes estatales y al poder directivo empresarial, que pueden de alguna u otra manera trasgredir la garantía a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, paralelamente algunas organizaciones pueden aprovechar algunas fórmulas para evadir el control de constitucionalidad de los derechos en mención, y hacer uso de actos legislativos que pueden ayudar a evadir el control material, obviando la consagración expresa de un amplio catálogo axiológico de principios y valores constituidos en mandatos de optimización y sistematización, los que, a la vez, son guía hermenéutica de concretización de los derechos fundamentales de los trabajadores con motivo de la relación asimétrica o desigual existente entre las partes del contrato laboral.

Por esto, la constitucionalización del derecho laboral en Colombia es una re potencialización de los derechos fundamentales específicos como el derecho al descanso, e inespecíficos, como el derecho a la intimidad, derechos que se benefician de los principios de aplicación o interpretación y garantías establecidas, tratándose del despliegue de actividades laborales en el marco del trabajo presencial o teletrabajo (Suarez, 2018, p. 114), adicional a ello, amplía y profundiza las garantías laborales con base en los principios constitucionales de igualdad, solidaridad y dignidad humana.

La naturaleza constitucional del derecho al descanso remite necesariamente al artículo 53 constitucional que hace alusión, entre los principios mínimos fundamentales del estatuto de los trabajadores, al descanso necesario. Por su parte, numerosos instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos hacen referencia expresa al derecho en mención (Corte Constitucional de Colombia, 2007, p.14).

En ese contexto, el fenómeno de constitucionalización del derecho laboral, ha sido respaldado por jurisprudencia de la Corte Constitucional, defendiendo una serie de aspectos que amplían el alcance de las garantías laborales, elevándolas a rango constitucional, tal y como se puede evidenciar en la Sentencia C-401 de 2005, que hace análisis de constitucionalidad al artículo 19 del Código Sustantivo de trabajo y reconoce que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo son normas de aplicación supletoria, no obstante, de conformidad con lo estipulado en el inciso 4 del artículo 53 de la Carta Magna, dichos convenios convergen como normas jurídicas de obligatorio cumplimiento sin que puedan ser consideradas simplemente como fuentes supletorias (Corte Constitucional de Colombia, 2005, p.19 y 47).

Ahora bien, aunque las disposiciones de fuentes de origen internacional no se pueden entender como fuente principal o prevalente, cuando existe convenio directamente aplicable se puede acudir por aplicación analógica o como fuente supletoria, cuando exactamente la materia pueda ofrecer elementos de juicio para resolver el caso, siempre y cuando estos estén ratificados por Colombia, no obstante, en la constitucionalización de los derechos laborales, de acuerdo con el inciso 1 del artículo 93 de la Constitución Nacional “los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno” (Constitución Política de Colombia,

2021). Conviene mencionar entonces que, la incorporación de los derechos laborales y de la seguridad social en los textos constitucionales con las respectivas consideraciones de lo que disponen los contenidos de organismos internacionales, han sido necesarios y trascendentales para entender los aspectos que componen al trabajo como un conjugado con la dignidad humana.

En ese entendido se incluye dentro de los derechos de los trabajadores, el descanso, que, en el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas, fue consagrado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en los siguientes términos: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Declaración Universal de los Derechos Humanos [DUDH], 1948, Art. 24). En efecto, el descanso tiene como finalidad que el individuo recupere su vitalidad y energía para continuar con la ejecución sus actividades laborales, pueda reposar y encontrarse con su familia, además tenga momentos de esparcimiento que permitan disipar el agotamiento inherente a la ejecución sistemática de sus labores.

Ante esta perspectiva, se reconoce en el artículo 15 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre “[que] toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre, en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico” (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre [DADDH], 1948, Art. 15). Asimismo, este derecho es reconocido por los artículos 7°-d del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 7°, literales g) y h), del Protocolo de San Salvador. Dichas disposiciones rezan respectivamente lo siguiente:

Artículo 7°-d. Los Estados parte en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, párr. 3-4).

Artículo 7°. Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales. (Protocolo de San Salvador, 1976, párr. 3-4).

Por consiguiente, se reconoce que el descanso, se constituye como un derecho fundamental con un objetivo particular, en el entendido de que es de obligatorio cumplimiento, puesto que aporta a la garantía con que cuenta el trabajador para alcanzar su desarrollo integral y así, poder conseguir cada uno de los elementos que constituyen las condiciones físicas y mentales necesarias para que se mantenga su productividad y eficiencia, permitiendo que se pueda cumplir con la finalidad del derecho al descanso.

De ahí que, múltiples convenios internacionales se refieran al derecho al descanso y en consecuencia sus postulados hayan sido ratificados por Colombia, por ello desde que la nación ingresó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1920, ha ratificado 61 convenios dentro de los cuales 52 están vigentes y dentro de ellos figuran los 8 convenios fundamentales en materia de trabajo, en ese contexto aunque se reitera que las recomendaciones impartidas en su contenido por tener el carácter de tratados internacionales tienen obligatoriedad cuando opera y entra en vigor subjetivo, estas se pueden constituir como guías de acción para los

Estados, en el terreno laboral y de acuerdo con Levaggi (2014) estas disposiciones que le confieren una internacionalización del derecho laboral aporta al desarrollo del concepto de bloque de constitucionalidad, respaldando que todas estas recomendaciones procedentes del sistema internacional del trabajo puedan influir directamente en los avances en materia de derecho al descanso como garantía para el trabajador.

Por esta razón, desde el acta de constitución de la OIT, se han reconocido múltiples convenios que han referido al derecho al descanso, tales como El Convenio 106 de 1957 relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, premisa ratificada por la República de Colombia, específicamente por el Decreto 1277 de 1997; así como el Convenio 132 de la OIT, el preámbulo XIII de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el apartado D del artículo 7 del PIDESC y el artículo 2 de la Carta Social Europea, de cuya lectura se infiere que el descanso se constituye como aspecto fundamental para el disfrute del tiempo libre, persigue el equilibrio adecuado entre las responsabilidades profesionales, familiares y personales, ayuda a canalizar fuentes perturbadoras de emociones como el estrés, los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo. (OIT C. G., Convenio 106 de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957); (Decreto 1277 de 1997. Por el cual se promulga el "*Convenio 106 relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas*". 13 de mayo de 1997. D.O. No. 43.069); (OIT C. G., Convenio 132 de la OIT sobre las vacaciones pagadas, 1970); (Carta de los Derechos Fundamentales de La Unión Europea. Artículo 31. 07 de diciembre de 2000); (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7, literal D. 16 de diciembre de 1966); (Carta Social Europea. Artículo 2. 18 de Octubre de 1961).

Por su parte, La Conferencia Internacional del Trabajo hace énfasis en que

la regulación del tiempo de trabajo resulta aún más importante debido a las transformaciones que actualmente están teniendo lugar en el mundo del trabajo. Algunos de estos cambios se han visto facilitados por los avances y las mejoras en la tecnología y las comunicaciones que perturban e incluso acentúan la eliminación de muchos aspectos tradicionales relacionados con la dimensión temporal y la dimensión espacial del trabajo. (OIT, 2018, p. 18).

En este sentido, de la interpretación sistemática de los instrumentos de derecho internacional referenciados y de los artículos 1°, 25° y 53° constitucionales, la jurisprudencia constitucional colombiana ha deducido la existencia de un derecho fundamental al descanso, lo cual ha sido respaldado por los convenios internacionales que influyen en el deber que tiene Colombia de avanzar en la política pública de los derechos de los trabajadores además de desarrollar contenidos legislativos que estén encaminados a respaldar el derecho al descanso.

Conviene mencionar, que todas las garantías estipuladas y respaldadas a través de las disposiciones emitidas por los organismos internacionales, además de tener una especial protección desde el ámbito mundial, también adquieren especial protección dentro de nuestro ordenamiento jurídico, debido a que toman jerarquía constitucional a través de lo que se conoce como bloque de constitucionalidad, siendo así la Corte Constitucional quien vigila su obligatorio cumplimiento.

Esta Corte se ha pronunciado ampliamente sobre la naturaleza y el alcance de este derecho, en numerosos pronunciamientos ha reconocido que el derecho al descanso persigue un invaluable respeto por las oportunidades que permiten reparar o restablecer las fuerzas del trabajador, sostiene además que este derecho ha surgido como un producto de la lucha de los asalariados, que han

buscado su reconocimiento para definir una limitación de las jornadas laborales. (Corte Constitucional de Colombia, 2014, p.9).

De la misma manera, la Corte Constitucional ha definido que toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en sus condiciones de patronos, tienen que tener en cuenta las disposiciones del ordenamiento jurídico, y por ende establecer un límite de jornadas máximas y avalar el derecho que tienen los trabajadores a sus periodos de descanso correspondientes, es así, que los patronos no puede incurrir en trazar límites a sus derechos, desconociendo los mandatos legales.

De igual manera, la Corte en mención ha tenido que estudiar rigurosamente cada uno de los aspectos que integran la garantía del derecho al descanso, tal es el caso de la sentencia C-019 de 2004, donde fija su postura frente a los diferentes conceptos que implican tal derecho:

las pausas durante la ejecución de la labor, la jornada laboral y el límite a la jornada, la no extensión de la jornada laboral por el uso de las tecnologías, el aprovechamiento del tiempo libre, las pausas de los fines de semana y los periodos de vacaciones se erigen en componentes cruciales de este derecho esencial para el ser humano.

Considerando que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, le corresponde al Estado promover las condiciones fácticas y jurídicas conducentes a la libertad de oportunidades laborales, al respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y por supuesto, le compete al Estado precaver y corregir cualquier desviación política, legislativa o judicial que pueda resultar lesiva de los derechos de los trabajadores en los ámbitos privado y estatal. (Corte Constitucional de Colombia, 2004, p. 9-10).

No obstante, aunque se ha reconocido que el derecho al descanso cuenta con protección legal, se han mantenido acciones que pueden impedir que los trabajadores lo disfruten de manera efectiva, desdibujándose así esta garantía y debilitándose su carácter imperativo.

Un ejemplo de lo anterior, está contenido en el artículo 182 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, permite que algunos trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no tengan derecho al descanso remuneratorio, sin embargo, esto va en contravía de la protección que la legislación y la jurisprudencia le han otorgado a dicho derecho como ha sido expuesto en párrafos anteriores.

En efecto, se identifica que el descanso confluye como

el derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, teniendo como uno de sus principales objetivos, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, desarrollar su labor con mayor eficiencia, y además otorgarle la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso, así entendido, está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. (Consejo de Estado de Colombia, 2010, p. 1).

De conformidad con lo anterior, es el empleador quien tiene la obligación legal de proporcionarlo, existiendo diferentes formas de otorgarlo, bien sea mediante descanso diarios, semanales, o anuales con la finalidad de evitar padecimientos en su salud; en referencia a esto, se

infiere que en la legislación existen numerosos conceptos que pueden ser aplicados como por ejemplo: espacios de 10 a 15 minutos durante la jornada laboral para realizar pausas activas, un descanso intermedio en la jornada laboral diaria (8 horas) para el consumo de alimentos o actividades personales del trabajador, y, si el trabajador no descansa el domingo ese día debería ser remunerado con los recargos previstos en la ley. Sobre ese particular, el Código Sustantivo del Trabajo en el numeral 1° del artículo 173, establece que:

los empleadores tienen la obligación de otorgar el domingo como día de descanso a sus trabajadores, el cual, debe ser remunerado como un día de salario ordinario, así no exista la prestación del servicio por este día. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. (Decreto Ley 2663, 1950).

Es más, la Guardiania de la Constitución ha analizado un caso específico y al respecto menciona que:

cuando no se cumplen los requisitos exigidos por la norma en mención, el trabajador pierde el derecho a la remuneración, pero no al descanso que, como se ha explicado, es un derecho fundamental del trabajador, que nace del vínculo laboral (negritas originales). (Corte Constitucional de Colombia, 1996, p.28).

De conformidad con lo anterior, se debe entender que el derecho al descanso no se constituye solamente como un derecho, sino que además debe ser entendido como parte de la

contraprestación que recibe el trabajador por los servicios prestados, por lo cual, este debe ser proporcional con la cantidad y calidad del trabajo.

En la Sentencia C-019/04, la Corte Constitucional concreta las ideas descritas en líneas anteriores, al afirmar que las restricciones propias de la relación laboral, no pueden constreñir el derecho al descanso, pues este debe entenderse:

como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones... En todo caso, dado que el derecho al descanso es un derecho fundamental, se impone en cabeza del Estado proveer a su realización práctica a través de sus políticas, de su legislación, de la ejecución de ésta, y por supuesto, al tenor de la función controladora. (Corte Constitucional de Colombia, 2004, p. 10).

Bajo esta órbita de la fundamentalidad, la Corte Constitucional a través de las sentencias T-229/97 (Corte Constitucional, 1997); C-710/96 (Corte Constitucional, 1996); C-035/05 (Corte Constitucional, 2005); C-019/04 (Corte Constitucional, 2004), ha emitido diversos pronunciamientos que consolidan su concepto sobre el derecho al descanso desde tres esferas, a saber: i) El derecho al descanso se constituye como una fuente de renovación de energía física y mental para los trabajadores, necesaria para mantener su nivel de productividad y eficiencia en el trabajo, ii) dicho derecho tiene carácter de irrenunciable y se predica de todos los trabajadores independientemente de sus funciones, carácter que permite su protección a través de la Acción de

Tutela, y, iii) el descanso tiene lugar de manera natural en tres momentos, al final de cada jornada laboral, los fines de semana, y, en mayor extensión durante las vacaciones.

Por su parte, el Consejo de Estado en el año 2010, también se pronunció sobre el tema en estudio y confirmó su carácter de fundamental, de manera que, el empleador, que puede ser público o privado debe garantizarle al trabajador dicho derecho. Entre los descansos consagrados por la ley, está el de las vacaciones, los dominicales y festivos, y el tiempo de descanso dentro de la jornada laboral diaria.

Para esta corporación la ius fundamentalidad de este derecho se deduce de la interpretación sistemática de los artículos 1, 25 y 53 de la Carta Magna, en tanto el descanso es una consecuencia necesaria de la relación laboral y se constituye como un derecho fundamental del trabajador. (Consejo de Estado de Colombia, 2010, p.5).

Así pues, se puede afirmar entonces que este derecho goza de múltiples reconocimientos legales, tanto nacional como internacionalmente, y que todos coinciden en que este derecho constituye una garantía fundamental del trabajador, además de ser identificada como una prestación social y un derecho económico relacionado con la salud y la seguridad social de las personas, mediante el cual se hace un alto en el camino para renovar fuerzas mediante actividades recreativas, lúdicas, culturales, etc.

Por otro lado, no debemos desconocer la fundamentalidad del derecho a la intimidad consagrado en el artículo 15 de la Norma Superior, su alcance general y relación directa con la Dignidad humana, de cuya lectura podemos concluir, El Estado Social y Democrático de Derecho, ubica a la persona humana por encima de cualquier interés estatal, el carácter “social” reviste tal preponderancia que el individuo se erige como el eje fundamental de la sociedad, y, su humanidad

lo hace titular de la Dignidad, elemento fundamental que sirve como límite al poder del Estado sobre los administrados, toda vez que se convierte en un blindaje absoluto que evita violaciones sobre la autonomía y autodeterminación del ser humano. El contenido del artículo 15 de la carta magna, consolida tal condición cuando tipifica el derecho de las personas a su intimidad personal y familiar, así como a su buen nombre, igualmente lo hace al brindar protección sobre las informaciones y datos personales que sobre ellas se hayan recogido en bancos de datos de entidades públicas o privadas, permitiendo conocerlas, actualizarlas y rectificarlas si así lo desean. Asimismo dicho artículo ratifica la inviolabilidad de la Dignidad humana, al establecer que las comunicaciones privadas solo pueden ser interceptadas mediante orden judicial de conformidad con lo que establezca la ley. Lo anterior materializa la Dignidad humana en las personas, entendida esta como el derecho inalienable de vivir como se quiera, vivir bien y vivir sin humillaciones. Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 15. 7 de julio de 1991 (Colombia).

El derecho a la intimidad también ha sido protegido mediante diferentes instrumentos e instituciones de Derecho internacional, cuyos pronunciamientos se han integrado al bloque de constitucionalidad colombiano, son claros ejemplos de ello: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Todos ellos coinciden al establecer el alcance de la protección sobre la vida privada de las personas y lo que ello implica respecto de sus familias, su información personal, su honra, su reputación, su domicilio y correspondencia, prohibiendo las injerencias arbitrarias o ilegales sobre ellos. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948); (Convención

Americana sobre Derechos Humanos, 1969); (Tristán Donoso vs Panamá, 2009); (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966); (Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950)

Ahora bien, en el ámbito nacional, la Corte Constitucional se ha pronunciado en múltiples ocasiones respecto del derecho a la intimidad, como ejemplo de ello, la sentencia T-574 de 2017 promulga que este derecho comprende tres aspectos a saber: i) limita del conocimiento público todos aquellos asuntos que inequívocamente hacen parte de la vida corporal o anímica del ser humano, ii) faculta a su titular para oponerse a injerencias tanto de terceros como del Estado en el ámbito de su privacidad, y, iii) otorga protección legal ante la difusión de la información propia de esa esfera. (Corte Constitucional de Colombia, 2017, p.24).

Del mismo modo, la sentencia SU-056 de 1995 expone que:

el derecho a la intimidad hace referencia al ámbito personalísimo de cada individuo o familia, es decir, a aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones que normalmente están sustraídos a la injerencia o al conocimiento de extraños. (Corte Constitucional de Colombia, 1995, p.14).

Asimismo, la sentencia T-696 de 1996, reconoce que este derecho garantiza la libertad de las personas para desarrollar su plan de vida de manera autónoma sin la intromisión arbitraria de otros, entendiéndose por ello que si bien, el desarrollo normal de una persona en sociedad por el solo hecho de ser un ser sociable, implica necesariamente la injerencia de terceras personas en ciertos aspectos de su vida privada, existen algunos asuntos que se consideran de carácter exclusivamente reservado y deben conservarse en su esfera íntima. Igualmente la Corte señala que el derecho en mención se entiende como un área restringida que únicamente puede ser accedida

por terceros incluido el Estado, cuando se presente una de dos situaciones: i) Con el consentimiento del titular del derecho, y, ii) Cuando medie orden dictada por autoridad competente, en ejercicio de sus funciones y de conformidad con la Constitución y la ley (Corte Constitucional de Colombia, 1996, p6).

En este hilo argumentativo, la sentencia C-602 del 2 de noviembre de 2016, reafirma lo anteriormente expuesto, así:

Confiere a su titular la facultad (permisión) de oponerse cuando no existe justificación suficiente: (i) a la intromisión en la órbita que se ha reservado para sí o su familia; (ii) a la divulgación de los hechos privados; y, (iii) a las restricciones a su libertad de tomar las decisiones acerca de asuntos que solo le conciernen a la persona. En segundo lugar le impone a las autoridades y particulares el deber de abstenerse (prohibición) de ejecutar actos que impliquen: (a) la intromisión injustificada en dicha órbita; (b) la divulgación de los hechos privados; (c) la restricción injustificada de la libertad de elegir en asuntos que solo le conciernen a la persona o a su familia; y, (d) el deber (mandato) de adoptar las medidas normativas, judiciales y administrativas a efectos de asegurar el respeto de las dimensiones del derecho. (Corte Constitucional de Colombia, 2016, p.23-24).

Adicionalmente, en la sentencia T-517 de 1998, la corte determina que el derecho a la intimidad hace parte de la esencia del ser, de su fuero interno, y se concreta con la autodeterminación dentro del ámbito de privacidad propio de cada sujeto, además, agrega el máximo tribunal que, tal derecho es inalienable e imprescriptible, toda vez que constituye un espacio personal y ontológico que solo puede ser limitado cuando exista un verdadero interés

general cuya condición sine qua non es el cumplimiento de los presupuestos del artículo 1° de la Constitución Política. (Corte Constitucional de Colombia, 1998, p.1).

Por otro lado, en la sentencia T-787 de 2004, el máximo tribunal plantea que según sea el nivel de exteriorización que el sujeto haga de los aspectos propios de su fuero interno, se presenta la clasificación por niveles de la intimidad, a saber: el nivel personal se refiere a la garantía de poder mantener en su esfera íntima y privada todo aquello que él considere deba mantenerse blindado o aislado de terceros; el nivel familiar alude a la reserva de asuntos que competen solo al núcleo familiar, hace referencia ello de manera enfática al derecho a la inmunidad penal, que reza que nadie está obligado a declarar contra sí mismo ni contra sus parientes; el nivel social está directamente ligado a las relaciones sostenidas entre sujetos en los ámbitos social y laboral, esta esfera de protección reviste un alto grado de relevancia debido a que su transgresión puede implicar la vulneración de derechos concomitantes como es el caso de la dignidad humana; finalmente, el nivel gremial conlleva la protección de aspectos relacionados con las libertades económicas, donde existe la facultad de explotar determinada información, un claro ejemplo de ello es el derecho a la propiedad intelectual. (Corte Constitucional, 2004, p.2).

Desde otra perspectiva, el lugar de trabajo, de acuerdo con la sentencia T-574 de 2017 de la corporación guardiana de la Constitución, puede calificarse como un espacio semiprivado. Si bien para algunos efectos, en particular el relativo a la intervención de las autoridades, puede calificarse como domicilio, los comportamientos y las relaciones que allí tienen lugar son de naturaleza muy diferente a las que se desarrollan en la residencia. Como se ha dicho, se trata de ámbitos en los que la interacción de quienes actúan o participan tiene repercusiones sociales y, en esa medida, el grado de protección del derecho a la intimidad es diferente (Corte Constitucional

de Colombia, 2017, p. 30). Al referirse al alcance del derecho a la intimidad en el ámbito de las relaciones laborales, la Corte Constitucional aseguró

[Que] si bien en alguna medida tales relaciones pueden encontrarse comprendidas por el objeto de protección de dicho derecho, ello no implica que dicha protección sea equivalente a la que se ofrece en la residencia dado que en la esfera laboral las relaciones se proyectan más allá del individuo. Además, en los vínculos contractuales del empleador y trabajador o entre compañeros de trabajo, debe distinguirse entre las intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad por ocurrir en espacios que interesan exclusivamente al titular del derecho, con aquellas donde las actividades interesan a la relación laboral o empresarial (Corte Constitucional de Colombia, 2017, p. 32).

En este orden de ideas, la constitucionalización del derecho en virtud de la supremacía constitucional establecida en el artículo 4 de la Constitución Política: (a), establece la prevalencia de los derechos fundamentales, (b), asegura la permanencia de los derechos por su inalienabilidad; y (c), garantiza un mecanismo expedito para su materialización y protección.

De esta manera, los derechos laborales específicos establecidos a favor del trabajador en protección de la debilidad o inferioridad en el contrato, las facultades de control y dirección del empleador por la existencia de subordinación o dependencia, en el marco de la Constitucionalización del derecho, han permitido al derecho laboral la democratización de la dirección empresarial a nivel económico y político de las empresas (Suárez Manrique, 2017, pp. 114-116).

Por lo tanto, el derecho fundamental inespecífico a la intimidad atribuido al trabajador en su calidad de ciudadano, ejercido en el entorno de una relación laboral; aunque no ha sido

considerado como derecho fundamental laboral, ha permitido garantizar en las empresas un trato acorde con el principio de dignidad humana y, al respecto de las demás garantías constitucionales, ha condicionado las relaciones de trabajo convirtiéndose en catalizador de la constitucionalización del derecho laboral en razón a: (i) el incremento o abuso de los poderes del empleador en la relación laboral; (ii), la ampliación aplicativa y vinculante de los derechos fundamentales en todos los campos del derecho y (iii), la utilización de los avances tecnológicos y los poderes de supervisión y vigilancia del empleador en el despliegue de la actividad laboral, ya sea presencial o a distancia (Suárez, 2018, pp. 114-116).

En síntesis, la constitucionalización del derecho laboral evidencia la ductilidad del derecho del trabajo, así: (i), la constante transformación, innovación, dinamismo, modulación, evolución y adaptación de su contenido, convirtiéndose en garantía del Estado Social y Democrático de Derecho; (ii) responde a las aspiraciones sociales a través de la invasión y coherencia de los principios, valores y demás en la articulación constitucional; (iii), permite sistematicidad, estructuración normativa y axiológica orientada a la materialización de los fines del Estado y (iv), amplía la dimensión dogmático-formalista con la prevalencia del derecho sustancial, lo que asegura un control jurídico efectivo al poder estatal y al poder directivo del empleador con el fin de garantizar una facultad tutelar, así como la aplicación y el cumplimiento directo de los preceptos constitucionales.

CAPÍTULO III

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

3.1. CONCEPTO Y ALCANCE

La desconexión digital laboral o el derecho a la desconexión laboral es la garantía que tienen todos los trabajadores para desconectarse del trabajo una vez finalizada la jornada laboral convenida (López, Serrano y Fernández, 2017). Por consiguiente,

la desconexión digital del trabajador fuera de su jornada laboral es un derecho subjetivo que le ofrece la posibilidad de abstenerse de responder las comunicaciones de su empleador. La concreción de su ejercicio se desarrolla por la “política interna” que obliga al empleador, y por la concertación social y la negociación colectiva. (Pérez, 2020, p. 18).

Por su parte, Alemán Páez (2017) conceptuó la desconexión como un derecho de titularidad individual conferido a los trabajadores y de ejercicio potestativo respecto de sus condiciones de conectividad y su adaptación jurídica con los dispositivos técnicos digitales.

A su vez, Naranjo (2017) entiende el derecho a la desconexión digital como aquel reconocimiento facultativo que tienen todos los empleados de no ejecutar actividades de trabajo por fuera de la jornada laboral, lo que implica que este no sea contactado por el empleador mediante canales digitales o electrónicos; sin que tal actitud represente consecuencias adversas para el trabajador en la relación laboral.

Para Muñoz (2020) el derecho a la desconexión laboral se perfila como un derecho completo, directamente ejercitable y flexible en su configuración, pues establece distintos parámetros que permiten regular su aplicación. Para el autor, el derecho a la desconexión laboral

se caracteriza por dos elementos: (i) el cumplimiento de la naturaleza y objeto de la relación laboral, y (ii) se debe respetar los acuerdos establecidos en las negociaciones colectivas o, en su defecto, los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Con base en lo anterior, podemos establecer que los autores coinciden en sus definiciones del derecho a la desconexión al dejar la fijación de su contenido al resultado de la negociación colectiva, limitándose así las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión directamente con la organización de la empresa, reenviando la definición de sus diferentes modalidades a la negociación colectiva.

El profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, (Cialti, 2017) afirma que la positivización del derecho de desconexión tiene alcance meramente simbólico, puesto que su efectivización no depende única y exclusivamente de la existencia de una norma reguladora sino que requiere de un acuerdo de voluntades entre trabajadores y empleadores pero sobre todo un nivel de conciencia suficiente para hacer uso razonable de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC, de manera que estas se constituyan con herramientas de mejoramiento de la calidad de vida y no en mecanismos de control.

Cristóbal Molina Navarrete, Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Jaén, estimó que:

la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo es una garantía de efectividad del derecho al descanso y del derecho al debido respeto de la intimidad del trabajador, cuya utilidad puede exigirse en cualquier momento en que se sienta en peligro, sin necesidad de mediación legal ni tampoco convencional alguna para evitar en el trabajador el plus de carga digital dentro y fuera del trabajo (Molina Navarrete, 2017, p. 279).

En ese orden de ideas, Arango y Preciado (2021) sostienen que el alcance del derecho a la desconexión digital radica en la protección de las garantías fundamentales de los trabajadores a su intimidad, al equilibrio entre la vida laboral y personal, y el reconocimiento de los derechos sociales de los trabajadores para evitar situaciones abusivas por parte del empleador. De ahí, que el derecho a la desconexión laboral intente proteger las condiciones laborales pactadas por las partes como una medida para proteger la integridad y el desarrollo integral de los empleados.

En palabras de Mantilla (2020), el derecho a la desconexión digital tiene un alcance muy importante en las condiciones laborales actuales porque el desarrollo y evolución de las tecnologías de la información y la comunicación han permitido que los empleadores utilicen estas herramientas como una excusa para que los empleados realicen actividades por fuera del horario del trabajo, afectando sus periodos de descanso, vida familiar y ocio. Para el autor, el contexto laboral que se presenta en todo el mundo requiere de unas normas claras que permitan al trabajador ejercer sus funciones dentro de unas condiciones y cláusulas estrictas para evitar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo, Arango y Preciado (2021) argumentan que el derecho a la desconexión debe tener un alcance tal que permita a los empleados desconectarse de los dispositivos técnicos, comunicacionales y tecnológicos cuando se encuentren por fuera del horario laboral, sin temor a que el empleador pueda adoptar medidas adversas para el trabajador o que afecte las garantías pactadas en el contrato de trabajo.

De otra manera, Buitrago y Ordoñez (2018) argumentan que el análisis sobre el alcance del derecho a la desconexión laboral no ha tenido un desarrollo tan amplio en los ordenamientos jurídicos latinoamericanos como en las legislaciones europeas. En efecto, países como Francia y

España se han consolidado como las primeras naciones en establecer un alcance claro y definido a la desconexión laboral al disponer que por fuera de las horas de trabajo, el empleador, supervisor o superior inmediato no tiene la facultad de imponer tareas ni usar medios electrónicos para aumentar la carga laboral del empleado. El envío de mensajes a través de los canales comunicacionales solo se puede usar como medios informativos, pero la ejecución de tareas o actividades ahí establecidas se debe realizar en la jornada laboral siguiente.

Las legislaciones de Francia y España han considerado que el uso de los medios digitales por fuera de los horarios laborales legales se puede utilizar siempre y cuando la empresa reconozca las horas extras que tiene que dedicar el trabajador para responder los mensajes, informaciones y actividades contempladas en los canales digitales o tecnológicos. De lo contrario, el trabajador tiene la facultad de responder de manera prioritaria a los mensajes solamente en el horario de trabajo normal.

De acuerdo con Buitrago y Ordoñez (2018), el alcance del derecho a la desconexión laboral también se ha desarrollado en países como Alemania. Si bien es cierto, este país no tiene un desarrollo normativo, ha intentado establecer unas políticas de desconexión laboral que implican la limitación del uso de los medios digitales por parte de los ejecutivos para que ellos no puedan enviar por fuera del horario laboral, correos, mensajes o hacer llamadas a sus subordinados. El alcance de las políticas empresariales internas sobre la desconexión digital ha permitido establecer que si el trabajador tiene que resolver cuestiones del trabajo de manera digital, estas tienen que ser reconocidas como horas extras y se deben remunerar en concordancia con la legislación laboral de este país.

En Colombia el alcance de la desconexión laboral ha tenido un desarrollo incipiente porque los pronunciamientos jurisprudenciales sobre esta problemática no fueron muy periódicos hasta la imposición de las medidas de trabajo en casa generadas por la pandemia del Covid-19. En efecto, uno de los pocos pronunciamientos previos de las Altas Cortes se da mediante la sentencia SL5584 del 5 de abril de 2017 donde la Corte Suprema de Justicia establece que los empleadores deben garantizar al trabajador el pago del salario correspondiente a los turnos de disponibilidad, “así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea”, esto debido a que por el mero de hecho de estar disponible debe abstenerse de realizar actividades personales, familiares o de cualquier otra índole puesto que “debe estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados”. (Corte Suprema de Justicia, 2017, p.19).

Así mismo, la Corte Constitucional abordó el derecho a la desconexión laboral en la Sentencia C-351 de 2013 sin realizar un énfasis más profundo en este derecho porque si bien reconoce que la desconexión laboral es una garantía fundamental que tienen todos los trabajadores para terminar su jornada laboral y dedicar su tiempo libre a otras actividades de índole familiar o personal, no realizó un análisis con mayor profundidad sobre el alcance y los medios que tienen los empleados para materializar dicho derecho. Más aún, en esa ocasión la Corporación estableció que el derecho a la desconexión laboral tiene un alcance de suma importancia porque la imposición de límites a la jornada laboral se justifica en la necesidad de eliminar prácticas que puedan encubrir la reducción de las nóminas, la imposición de condiciones de trabajo precario y mal pagado, explotando a las minorías menos favorecidas y proteger los derechos sociales alcanzados por las luchas obreras como el derecho a la intimidad y la garantías del descanso remunerado (Arango & Preciado, 2021).

Para finalizar este acápite, se debe reconocer que el alcance del derecho a la desconexión laboral tuvo un desarrollo más amplio debido a las condiciones laborales propiciadas por el trabajo en casa dentro del actual marco de emergencia sanitaria por el Covid- 19. Según Torres (2021) durante el marco de la pandemia, una de las preguntas más frecuentes por parte de los empleados debido a las dificultades laborales que presentaron un gran número de colombianos durante los primeros meses de conectividad laboral, fue precisamente la del derecho a la desconexión y sus principales implicaciones.

Como se mencionó con anterioridad, las dificultades presentadas en los primeros meses del trabajo remoto llevaron a que el Ministerio del Trabajo estableciera mediante la Circular 041 de 2020 el derecho a la desconexión laboral como una garantía que tienen los trabajadores para finalizar sus actividades laborales y disfrutar de periodos de convivencia personal y familiar. El impacto que tuvo la pandemia del Covid-19 en este aspecto, fue tal que se radicó un proyecto de ley en la Cámara de Representantes que tenía como finalidad regular y reglamentar ese derecho. Se debe reconocer que el proyecto de Ley 071 de 2020 fue aprobado en la plenaria de la Cámara de Representantes y está pendiente de aprobación en el Senado de la República (Congreso de la República, 2021).

3.2. DERECHO COMPARADO

En la presente sección se realiza un análisis de las principales disposiciones normativas relacionadas con el derecho a la desconexión laboral con el objetivo de determinar las principales características que tiene esta garantía en otros ordenamientos jurídicos. Para la realización de este análisis se seleccionaron principalmente legislaciones europeas debido a que son aquellas las que han tenido un mayor desarrollo jurídico en relación a este derecho. De tal manera que el proceso

de análisis de derecho comparado se centra en países como Francia, España, Italia y Bélgica, que han sido los pioneros en el desarrollo de normas y leyes relacionadas con la desconexión laboral (Buitrago D. , 2020).

En el ámbito latinoamericano, se identificaron los países de Chile y El Salvador, que son las únicas naciones que a corte de junio de 2021 habían aprobado una norma relacionada con el derecho a la desconexión laboral.

3.2.1. COLOMBIA

En el país, todavía no se ha promulgado una ley que ampare y regule el derecho a la desconexión laboral. Si bien es cierto, el proyecto de Ley 071 de 2020 de la Cámara de Representantes por medio del cual se pretende modificar la Ley 1221 de 2008 con el objetivo de crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores, fue aprobado en la Cámara, todavía requiere de la aprobación del Senado de la República donde está pendiente para ponencia en primer debate en esta corporación.

Este proyecto de ley tiene como objeto crear, regular y promover el derecho a la desconexión de los trabajadores del país en las relaciones laborales dentro de las diversas modalidades de contratación vigentes en el marco jurídico nacional. De esta manera, este proyecto pretende establecer unos lineamientos claros para garantizar a los empleados el goce efectivo de su tiempo libre, el descanso, licencias, permisos y/o vacaciones y los espacios propios para el respeto de la intimidad personal y familiar de los trabajadores del sector público y privado.

De acuerdo con Bautista, Prieto y Nañez (2020), el objeto de este proyecto representa un avance para la protección laboral de los trabajadores en el país, puesto que hasta el momento no

se había diseñado una reglamentación legal para la protección del empleado que definiera claramente el propósito del derecho a la desconexión laboral. Por consiguiente, el mismo pretende incluir herramientas e instrumentos para que los trabajadores privados y públicos puedan hacer valer su derecho al descanso, a la intimidad y al goce efectivo del tiempo libre.

Efectivamente,

su artículo 3° establece que el derecho a la desconexión se entiende como la garantía “que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no ser contactados por cualquier medio para cuestiones relacionadas con su actividad laboral fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida”. (Proyecto de Ley 071, 2020, Art.3°).

Para estos autores, la definición precisa del concepto permite que los trabajadores identifiquen claramente las situaciones que configuran la violación del derecho a la desconexión y cómo su cumplimiento puede ser exigido a sus empleadores.

De acuerdo con los promotores del proyecto de ley, esta iniciativa tiene como fundamento dejar sin efectos legales el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 donde se establece que los teletrabajadores, por su especial naturaleza contractual, no son objeto de protección de las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extras y trabajo nocturno contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo lo que se constituye en una clara vulneración de los derechos y garantías laborales de este grupo de trabajadores porque la ley impone una distinción que no tiene un fundamento racional y argumentativo fuerte.

Para los representantes proponentes del proyecto de ley, esta iniciativa legislativa adquiere especial importancia en el actual contexto laboral porque los Estados deben diseñar

mecanismos y estrategias que permitan a los trabajadores disfrutar de su derecho al descanso y los demás derechos conexos como la intimidad personal, la libertad en todas sus formas, a la familia, entre otros. Por ello, este proyecto de ley tiene la finalidad de sentar un precedente claro sobre el derecho a la desconexión laboral, obligando a las empresas a la creación de una política de respeto por el descanso del trabajador.

Adicionalmente, el artículo 5 del proyecto de ley establece que para la materialización del derecho a la desconexión se debe contemplar las siguientes indicaciones:

- a) Se establecen los mecanismos y canales por medio de los cuales se garantiza y ejerce el derecho a la desconexión.
- b) Se imponen las garantías para su cumplimiento.
- c) Las empresas deben establecer un protocolo para el uso de las tecnologías de la información y comunicación al interior de la relación laboral permitiendo que el trabajador o servidor público pueda ejercer sus laborales contractuales y al mismo tiempo disfrutar de espacios como el descanso, las vacaciones y el tiempo personal y familiar.
- d) Se debe establecer los mecanismos mediante los cuales las autoridades judiciales y administrativas constante la renuncia de este derecho.
- e) Los acuerdos que intenten resolver la vulneración del derecho a la desconexión se realizaran de manera interna pero en ningún caso la remuneración que se otorga al trabajador puede vulnerar los lineamientos establecidos en las normas laborales vigentes.

- f) El procedimiento interno disciplinario para analizar los casos de vulneración de este derecho se debe regir por las estipulaciones contenidas en la Ley 1010 de 2006.

Frente al literal e) del artículo 5, el proyecto de ley establece que si bien es cierto que el trabajador tiene la posibilidad de renunciar al derecho de desconexión laboral, este procedimiento se tiene que realizar mediante una formalidad adicional. Para ello, el parágrafo 1 de ese artículo sostiene que si el trabajador o servidor público decide voluntariamente renunciar a este derecho para cumplir con las órdenes de su empleador, el último tiene que reconocer el trabajo suplementario realizado por el empleado por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo. (Proyecto de Ley 071, 2020, Art.3°).

Otra de las particularidades presentadas en este proyecto, se relaciona con el alcance del derecho a la desconexión laboral. En este apartado, el proyecto de ley sostiene que este derecho se aplica a todos los trabajadores, independientemente del sector donde laboren, no obstante establece en su artículo 6 que no se podrá aplicar esta protección a los siguientes sujetos: (i) trabajadores y servidores públicos que tengan funciones de dirección, confianza o manejo; (ii) los trabajadores que por su naturaleza tienen que tener disponibilidad permanente como la fuerza pública, y (iii) las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito donde se deben realizar funciones de colaboración extra con la empresa o institución.

Finalmente, Bautista, Prieto y Nañez (2020) sostienen que el proyecto de ley dispone que el incumplimiento por parte del empleador de las disposiciones establecidas en la norma será entendido como acoso laboral y refuerza las disposiciones que sobre esta figura que ya han sido establecidas en la Ley 1010 de 2006.

3.2.2. FRANCIA

El derecho a la desconexión digital o laboral tiene iniciativa regulativa en las políticas de reforma del derecho francés a partir del estudio conclusivo del informe *Eleas* que permitió la inclusión y promoción de la Ley 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, denominada “*Loi Travail*” o “*Loi El Khomri*”. Mediante esta se modificó el apartado séptimo del artículo L 2242-8 del Código de Trabajo Francés con el fin de responder a los riesgos psicosociales generados por el uso exclusivo del universo digital con una racionalización externa del tiempo a distancia y para garantizar el derecho al descanso y la recuperación de los trabajadores.

Bajo esta perspectiva, el artículo 7° de la Ley 2016-1088 de Francia, estableció que los trabajadores tienen el derecho a la desconexión laboral con el objetivo de garantizar los derechos de los empleados al descanso, a las vacaciones y a la intimidad personal y familiar. Por ello, la ley establece que los empleadores deben implementar dispositivos reguladores que permitan materializar este derecho a los trabajadores. Asimismo, establece que cuando no exista un acuerdo previo entre el trabajador y el empleador en relación a las horas máximas de trabajo, se debe realizar una audiencia con el comité interno de la empresa para establecer las estrategias y lineamientos necesarios para respetar las jornadas de trabajo e impedir que los jefes, superiores y ejecutivos envíen comunicaciones a sus trabajadores por fuera de los horarios laborales establecidos.

Otra de las características de la ley de desconexión laboral en Francia radica en la necesidad de que las empresas implementen las medidas internas para impedir el uso abusivo de los medios electrónicos y de comunicación por parte de las organizaciones. Así mismo, la norma estipula que todos los empleadores deben poner en marcha de manera interna programas de

formación y sensibilización sobre el uso razonable de los dispositivos digitales y que sea dirigido tanto a trabajadores de mandos medios como de dirección. (Cialti, 2017, p.170).

Sumado a lo anterior, esta Ley consagró el derecho a la desconexión en tres artículos donde se estipuló lo siguiente: (i) en primer lugar se estableció la figura del “*Champ de la négociation collective*”, que autoriza efectos extensivos al derecho a la desconexión en las modalidades de pago para los paquetes de horas de trabajo convencionales e individuales; (ii) en segundo lugar se contempló la modalidad de “*Dispositions supplétives*” que estableció su aplicación mediante estipulaciones convencionales, entre el empleador y trabajador; en caso contrario, se regula unilateralmente por parte del empleador previa comunicación y socialización de la política; y (iii) finalmente la adopción de la figura de “*Adaptation du droit du travail à l’ère du numérique*”, argumentando que el derecho a la desconexión está encaminado teleológicamente a garantizar al trabajador su tiempo de descanso, así como de su vida personal y familiar.

En ese orden de ideas, la puesta en marcha por parte de la empresa de políticas de regulación de uso de los dispositivos digitales tiene el fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones del trabajador, así como de su vida personal y familiar; es decir, el derecho del trabajador de desconectarse y del empleador de respetar el mismo. Asimismo, exige acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.

En palabras de Buitrago y Ordóñez (2018), Francia se ha consolidado como el primer país en estipular normas específicas de desconexión laboral; el autor sostiene que la normativa francesa estipuló 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 para evitar

así la interferencia de los empleadores en los días de descanso de los trabajadores, incluyendo los periodos entre semana.

3.2.3. ITALIA

La República de Italia reformó su legislación laboral en 2017 para incorporar la desconexión digital con la “*Legge 22 maggio 2017, N°. 81*”, orientada a implementar medidas preventivas y tutelares del trabajo autónomo, favorables a la flexibilidad temporal y espacial para ejecutar el trabajo. En el capítulo 2º, específicamente en los artículos 18 a 24 consagró el “*lavoro agile*”, constitutivo de una modalidad de alternancia laboral que permite flexibilidad entre la prestación personal y física en el lugar de trabajo por parte del trabajador y el teletrabajo. Por su parte, el artículo 19º de la “*Legge 22*” reconoce la desconexión digital como un derecho de todos los trabajadores que constituye un requisito esencial para materializar las garantías sociales y descanso de todos los empleados.

Asimismo dicho artículo, sostiene que el derecho a la desconexión laboral se debe realizar mediante un acuerdo colectivo entre el trabajador y el empleador en donde se debe diseñar una ruta de intervención que regule las relaciones laborales por fuera de las instalaciones de la empresa. La ley señala que los acuerdos deben incluir medidas y estrategias que permitan el descanso del trabajador y el derecho a la desconexión de los medios digitales y comunicacionales.

En el numeral 2 de este artículo se expone que los acuerdos alcanzados entre las partes se realizarán de manera indefinida, y abre la posibilidad de que los acuerdos colectivos se puedan terminar cuando se presenten las siguientes condiciones: (i) si transcurrido un tiempo se desea cambiar el acuerdo, es necesario que alguna de las partes envíe una comunicación con un periodo de anticipación no menor a treinta días a los integrantes y beneficiarios del acuerdo para realizar

un nuevo proceso de convenio; (ii) si el convenio se realiza con trabajadores en situación de discapacidad el periodo de preaviso no puede ser menor a 90 días con el objetivo de fortalecer las medidas especiales de contratación a favor de grupos vulnerables (Ley 22 de mayo de 2017, Art. 19).

Por lo tanto, el derecho a la desconexión en el contexto del “*trabajo agile*” tiene como finalidad aumentar la competitividad y la productividad empresarial, además de articular estas con la conciliación de la vida personal, familiar y el tiempo de trabajo de los trabajadores. En ese sentido dispone: (i) la posibilidad de prestar los servicios laborales fuera del centro de trabajo establecido por la empresa, con el límite del respeto a la jornada máxima legal o convencionalmente establecida; (ii) la posibilidad de utilizar instrumentos tecnológicos en la prestación de la actividad laboral y (iii) la garantía del derecho al descanso y la desconexión telemática frente al poder gerencial.

3.2.4. ESPAÑA

El Reino de España incorporó en su ordenamiento jurídico el derecho a la desconexión laboral en 2018 mediante la expedición de la Ley Orgánica 3/2018, con el objetivo de reformar y sustituir las disposiciones normativas contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del año 1999, en aras de adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento Europeo de Protección de Datos de Carácter Personal del año 2016. No obstante, si bien esta Ley se centra en la sistematización de la protección de datos, con el Título X se amplió el texto normativo y su naturaleza, con implicación directa sobre el régimen jurídico de las relaciones laborales.

Tal discusión está contemplada en el artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018, en la que dispone que los trabajadores y empleados públicos tienen derecho a la desconexión digital como una garantía que permite materializar los derechos laborales de los empleados y así fortalecer el respeto por el tiempo de descanso, permisos, vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. De acuerdo con la norma española, el derecho a la desconexión se fundamenta en la naturaleza y objeto de las relaciones laborales donde se requiere la adopción de nuevas medidas para proteger a los trabajadores que tienen contratos de teletrabajo o modalidades similares donde se utilizan las herramientas de las TIC; de esa manera, los acuerdos laborales de estos trabajadores deben contener cláusulas (convenidas a través de la negociación colectiva) para que ellos puedan separar su vida laboral de la personal permitiendo un equilibrio y garantizando el derecho al descanso y la intimidad (Ley Orgánica 3/2018, Art. 88).

Al igual que en las legislaciones analizadas previamente, la norma española sostiene que los acuerdos sobre el alcance e impacto del derecho a la desconexión laboral se deben fundamentar en los procesos de negociación donde el empleador, previa audiencia con los representantes de los trabajadores, deberá diseñar, publicar e implementar una política interna donde se establezcan normas y lineamientos concretos en relación al derecho a la desconexión, las acciones de formación y sensibilización del personal (especialmente directivo y superiores) sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática (Ley Orgánica 3/2018, Art. 88.1).

Bajo esta órbita, dicha regulación consagra y potencia expresamente el derecho a la desconexión laboral o digital como garantía por el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. Además,

exige al empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, la elaboración de una política interna dirigida a trabajadores con el objetivo de definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En este sentido, se potencia y establece la negociación colectiva como el principal cauce para regular las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.

A pesar de los avances en materia de regulación jurídica, Terradillos (2019) argumenta que la implementación de la norma de desconexión laboral en España presenta inconvenientes porque a lo largo de toda la Ley Orgánica 3/2018 no se propuso una definición clara y precisa sobre el significado de la desconexión laboral. Aunado a lo anterior, la autora sostiene que la ley se fundamentó principalmente en proteger el derecho al descanso de los trabajadores y no, enfáticamente, en la desconexión laboral. Sustenta esta posición al afirmar que la ley orgánica no le reconoce al trabajador la posibilidad de la desconexión laboral, sino que se centra en evitar que tanto el empleado como empleador sigan conectados a algún dispositivo cuando se finalice la jornada laboral, evitando compartir datos de geolocalización, uso de mensajes y textos para proteger el derecho al descanso de los trabajadores y su intimidad personal y familiar.

De esa manera, Terradillos (2019) afirma que la ley orgánica de desconexión digital en España requiere de un proceso de fortalecimiento en relación al alcance del concepto y de los instrumentos a aplicar cuando el trabajador considere vulnerado su derecho. Sin embargo, la autora sostiene que esta ley realiza un primer acercamiento al vínculo entre el derecho a la desconexión digital y el descanso con lo cual se pretende proteger a los trabajadores de actividades abusivas que puede presentar el jefe, superior o directivo.

3.2.5. BÉLGICA

A través de la Ley del 26 marzo de 2018, “*relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion social*”, Bélgica consagró la desconexión laboral como garantía del derecho al descanso y a la intimidad, permitiendo reordenar el tiempo de trabajo en el contexto de una sociedad digital y exigiendo nuevos equilibrios entre los intereses intersubjetivos de los trabajadores y los empleadores ().

En concreto, la sección 2ª de los artículos 15, 16, y 17 de la norma, establecieron que el derecho a la desconexión laboral está encaminado a la protección de los trabajadores y empleadores que se encuentran cobijados por la Ley del 5 de diciembre de 1968 sobre colectivos y comisiones paritarias. El artículo 16 de esta ley sostiene que el objetivo de la norma es ofrecer lineamientos para la protección del derecho al descanso, vacaciones anuales y otras licencias de los trabajadores con la finalidad de encontrar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Para ello, este artículo establece la necesidad de implementar un Comité de Prevención y Protección en el trabajo para monitorear las actividades y labores desempeñadas por los empleados y así asegurarse de que los mismos tengan periodos de descanso y desconexión.

Por su parte, el artículo 17 sostiene que los acuerdos que se firmen al interior del Comité de Prevención y Protección podrán ser aplicados en los contratos de trabajo individuales según los artículos 11 y 12 de la Ley del 8 de abril de 1965 con el objetivo de armonizar las normas laborales que tienen como objetivo proteger las condiciones de los trabajadores y las garantías constitucionalmente establecidas (Ley 11490 de 2018, Arts. 15, 16, 17).

La Ley del 26 de marzo de 2018, en los artículos 15 al 18 establece los parámetros para llevar a cabo la negociación, lo cuales tienen carácter obligatorio; ésta debe ser realizada por el

Comité para la Prevención y Protección del Trabajo y en ella participan el empleador y los representantes de los trabajadores, con el fin de garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada en el marco de las previsiones del “*Code du bien-être au travail de 2017*”. Los acuerdos resultantes de dicha negociación se pueden incorporar al reglamento de trabajo mediante la celebración de un convenio colectivo de trabajo.

3.2.6. CHILE

La República de Chile reguló el derecho a la desconexión laboral y digital mediante 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 *quáter J*. En este numeral se establece que las metodologías de trabajo a distancia podrán abarcar todo o parte de la jornada laboral a través de la presencialidad del empleado o las modalidades de trabajo remoto.

De la misma forma, la ley establece que, a pesar de las características especiales del teletrabajo, los trabajadores que laboran bajo esa modalidad, deben gozar de las mismas garantías que los trabajadores tradicionales y por ello, es obligación del empleador imponer, a su costo, un mecanismo eficiente que permita regular el tiempo que dedican los teletrabajadores en sus actividades laborales desde el hogar. (Ley 21.220, 2020, art. 152 quáter J).

Así mismo, la ley chilena establece que el trabajador y el empleador podrán realizar una serie de acuerdos individuales en donde se plasmen las funciones que debe ejecutar el empleado, la distribución del tiempo y el lugar para su ejecución, considerando las necesidades del empleado y los requisitos de idoneidad y calidad que requiere la empresa. (Ley 21.220, 2020, art. 152 quáter J).

Por su parte, el numeral 6° del artículo 152 *quáter K*, señala expresamente que, además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de los trabajadores regidos por este Capítulo debe estipular y contener, entre otros, el tiempo de desconexión.

En ese orden de ideas, y respecto al derecho a la desconexión, la legislación chilena consagró que,

en el caso de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, el empleador está obligado a respetar su derecho a la desconexión. Lo anterior significa: (i) los trabajadores no se encuentran obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de parte del empleador durante un lapso de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas; (ii) que el empleador no puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos durante los días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (Ley 21.220, 2020, art. 152 quáter J-K).

3.2.7. EL SALVADOR

La República de El Salvador expidió la Ley de Regulación del Teletrabajo mediante el Decreto 600 de 2020, que habilita la ejecución del trabajo fuera de los centros laborales, específicamente desde casa. En relación con los horarios de trabajo en la modalidad de teletrabajo se establecieron dos grandes grupos a saber:

1. Teletrabajo conectado: Cuando el empleador se encuentra conectado a las tecnologías de las TIC y el empleador tiene un control sobre el trabajo del individuo.

2. Teletrabajo desconectado: Se presenta cuando el empleado presta sus servicios profesionales a través del uso de las herramientas tecnológicas pero el trabajador no tiene comunicación constante ni permanente con su jefe directo por lo que no está sometido a una jornada laboral específica ni control de tiempo. Si bien es cierto, el trabajador no debe cumplir con un horario concreto, el mismo debe ser responsable por la ejecución de su labor en condiciones de calidad, pertinencia y temporalidad (Decreto 600, 2020, art. 4).

Si bien el Decreto N° 600 de 2020 no regula de manera expresa el derecho a la desconexión, sí se aproxima a garantizar el respeto por el derecho al descanso y a una jornada laboral flexible a través de la disposición expresa de: (a) la posibilidad de prestar servicios laborales mediante herramientas telemáticas del empleador; (b) la posibilidad de desconectarse de los medios digitales de trabajo y de telecomunicación; no obstante esta prerrogativa no exime al trabajador de la elaboración de informes de resultados.

Se puede indicar entonces que dicho Decreto configura el derecho a la desconexión como una limitación al uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en aras de garantizar el tiempo de descanso y la vida privada de los trabajadores en la convivencia digital para así evitar perturbaciones por parte del empleador en el despliegue de sus actividades laborales, personales y familiares.

Como se puede observar en el presente acápite, el desarrollo de la desconexión laboral alrededor del mundo ha tenido una reciente evolución, probablemente influenciada por los avances generados en la legislación francesa quien se convirtió en la nación líder en la implementación de estrategias y mecanismos que aseguren el derecho a la desconexión de los trabajadores, siendo los primeros en promulgar una ley que regula de manera expresa el tema en discusión. A pesar de ser

una figura jurídica que representa novedad, diversos países han intentado implementar mecanismos normativos para limitar el uso abusivo de los dispositivos tecnológicos que vulneran el derecho de los trabajadores al descanso y a la intimidad.

CAPÍTULO IV

DERECHO A LA DESCONEXIÓN, UNA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL: A PROPÓSITO DEL *NETWORK MOBBING*.

En la actualidad, el alto impacto del desarrollo tecnológico en los sistemas laborales ha originado cambios en la integración, innovación y autonomía de los procesos basados en la automatización y la digitalización, y el uso de las tecnologías de la electrónica y de la información, estas modificaciones han surgido como respuesta a las exigencias de un entorno globalizado, donde la era de las conexiones permanentes y los procesos digitales invade casi por completo cada uno de los aspectos de la vida del individuo, siendo a su vez, trascendentales, no solo en la industria, sino también en la tensión que tal impacto genera en el entorno familiar, social, íntimo y privado del trabajador ante el cumplimiento de las expectativas empresariales y la optimización del control, supervisión y vigilancia de los procesos de trabajo tanto en el horario laboral como fuera de él. Todo lo anterior bajo la presunción de disponibilidad total del trabajador que impide la desconexión laboral en aras de la eficiencia y eficacia empresarial que limitan con la frontera del acoso laboral.

La Revolución 4.0 es una etapa de desarrollo en la organización y gestión eficiente y eficaz de la industria caracterizada por sistemas de producción *ciber*-físicos que fusionan la realidad y la virtualidad. Es decir, se trata de una revolución hacia la digitalización; es pos industrialización

basada en el conocimiento y en la racionalización laboral. Además, está orientada al servicio con base en la información, los flujos de trabajo y los sistemas interconectados que permiten establecer redes inteligentes (Bartodziej, 2017; Ispizua, 2018; Ynzunza, Izar & otros, 2017).

Conviene mencionar, que la revolución 4.0 introdujo un entorno digital en la vida de las personas, que rápidamente adquirió protagonismo como mecanismo de relacionamiento casi permanente de los seres humanos, por ello, plantear límites a los horarios laborales respecto del uso de los medios de comunicación digitales, se ha convertido en una tarea compleja, pues el uso de dichos medios hace parte de la vida cotidiana de las personas, no solo en sus sitios de trabajo sino también en sus espacios privados durante sus horas de descanso.

De otro lado, los sistemas de producción, requieren de la consolidación de los pilares tecnológicos de la revolución 4.0 que otorgan prevalencia a la interconexión de internet de las cosas, el cómputo móvil, el cómputo en la nube y el *big data*, la analítica y la inteligencia artificial, pues estos permiten (i), la escalabilidad de la capacidad de cómputo; (ii), el procesamiento y análisis de datos; (iii), la accesibilidad global de los servicios vía internet u otros dispositivos móviles y (iv), la creación de nuevos procesos, productos y modelos de negocio (Ynzunza, Izar & otros, 2017, p. 4-5).

Así, la revolución 4.0 tiene un alto impacto en el entorno laboral dada la transformación de los esquemas tradicionales del trabajo acompañada del uso de las nuevas tecnologías. Con esto se flexibiliza la actividad laboral a través del uso de las redes digitales y la interacción entre las personas y las máquinas con el objeto de permitir modalidades como el teletrabajo, que plantea un modelo organizacional con formas de comunicación interna en donde se originan mecanismos de control, supervisión y seguimiento a las tareas en el desempeño de actividades remuneradas o

prestación de servicios a terceros mediante soportes tecnológicos de información y comunicación —TIC— para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Kurczyn, Sánchez & otros, 2019, p. 11; Congreso de la República de Colombia, Ley 1221 del 16 de julio de 2008, Art. 2).

Bajo este entendido, las Tecnologías de la Información y la Comunicación permiten incrementar la productividad, la competitividad, la eficiencia y la eficacia, sin embargo, mal utilizadas menoscaban y menosprecian los derechos laborales fundamentales y ordinarios en general. En especial, perjudica el descanso, la salud, la conciliación (familiar) y la intimidad de los trabajadores. Por ende, el tiempo laboral debe estar limitado con el fin de optimizar y materializar el derecho al descanso y garantizar otros derechos laborales (Pérez, 2020, p. 259).

En este sentido, el uso masivo de herramientas tecnológicas y de la información en las empresas y en las relaciones laborales, facultativa u obligatoriamente ha creado zonas no exentas de ciberacoso o *network mobbing*. Esto en el marco de las comunicaciones en el lugar de trabajo, pues genera una hiperconexión e hiperpresencia digital al tener permanente contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones, tales como estar obligado a responder el teléfono, correos electrónicos y mensajes de texto fuera de las horas de trabajo y ejerciendo presión directa o indirecta a los trabajadores, situación que aumenta el estrés y favorece hechos de abandono del trabajo por la sobrecarga de información y comunicación que interfieren con la inviolabilidad del domicilio y la conciliación con la vida familiar, privada e íntima del trabajador.

En virtud de lo anterior, la capacidad de ubicuidad que algunos trabajadores deben tener, responde a las facilidades que las herramientas de comunicación han proporcionado, esto debido

a que el mundo digital ha aumentado la rapidez de transmisión de mensajes de manera simultánea, facilita su difusión y permite la participación real sin importar la distancia de manera inmediata, empero, esta presunta facilidad puede permear los conceptos y límites establecidos de la jornada laboral y el descanso que se han reconocido como derechos laborales y han sido respaldados por la Constitución y las diferentes disposiciones jurisprudenciales y jurídicas en Colombia. En esa dirección, se ha reconocido que es necesario que algunos de los aspectos garantistas del derecho al descanso y a la jornada laboral deben actualizarse y tener en cuenta las nuevas consideraciones de la revolución digital en el mundo laboral para no quedar obsoletas frente a estos nuevos acontecimientos.

Ante esta perspectiva, el ordenamiento jurídico colombiano consagra en el artículo 13 de la Carta Magna, que el:

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva... El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Constitución Política de Colombia, 2021, art. 13).

Sin embargo, aunque la legislación laboral ha sufrido diversas reformas procurando integrar los cambios que supeditan las jornadas de trabajo, no se ha creado la inclusión de una regulación que proporcione un control y enfrente las barreras que puedan presentarse con las nuevas tecnologías que originan sucesos que han afectado permanentemente a los trabajadores.

Ahora bien, debido a que no existe regulación expresa que proteja el derecho a la desconexión, la comunicación permanente por parte del empleador en horarios por fuera de la

jornada laboral, podría configurarse como acoso laboral, al respecto el literal j del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 señala que el acoso se configura también ante:

la exigencia de tener que laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral convenida o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores (Ley 1010, 2006, p. 2).

Bajo esta perspectiva, a la luz del artículo 2° de la ley 1010 de 2006, el *network mobbing*:

[se entiende como] la conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por su empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010, 2006, p.1).

Esta práctica desconoce abiertamente la declaración universal de los derechos humanos que establece en el artículo 1°: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (DUDH, 1948, p.2).

De igual modo, se ignora el numeral 1° del artículo 23 que consagra: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (DUDH, 1948, p.7).

Adicionalmente, inobserva el Convenio 155 de la OIT de 1981 sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que aunque no consagra expresamente el acoso laboral, en el numeral 2 de su artículo 4, exhibe parámetros de “prevención de accidentes y daños para la salud relacionados con la actividad laboral en aras de reducir en la medida en que sea razonable y factible las causas de los riesgos del ambiente laboral” (OIT Organización Internacional del Trabajo, 1981, p.2).

Asimismo, las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a quien realiza actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, transgrede la Constitución Política de Colombia, en el artículo 1° ante el irrespeto de la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad de las personas que integran la República, y en la prevalencia del interés general; el artículo 13 donde se consagra el principio de igualdad formal y material de todas las personas; el artículo 15 que establece que “todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”; el artículo 21 que declara la garantía del derecho a la honra y su protección; el artículo 258 que proclama el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas, lo que traduce la protección no solo a los principios del artículo 539 Constitucional, sino que comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, tales como el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, la libertad sexual, la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. (Const. P., Arts. 1°, 13, 15, 21, 258, 539, 1991), (Ley 1010, 2006, p.1).

Ahora bien, en la actualidad no existe en Colombia regulación expresa que verse sobre el derecho a la desconexión laboral, y su incidencia en la protección a la intimidad y privacidad del trabajador. No obstante, un avance sustancial se dio por parte de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 5584 del 5 de abril de 2017. Allí, el máximo órgano de la Jurisdicción ordinaria decidió sobre el recurso de casación interpuesto por un considerable grupo de trabajadores que laboraban domiciliariamente, al demostrar la subordinación a la que fueron sometidos en horarios no convencionales a través de correos electrónicos por parte de su empleador. Con esta Sentencia se pusieron límites al control empresarial con el reconocimiento de salarios; horas extras, diurnas y nocturnas; recargos nocturnos y dominicales (Corte Suprema de Justicia, 2017, p.23).

En consecuencia, cuando el tiempo de disponibilidad es utilizado para la ejecución de una actividad relacionada con el trabajo, su naturaleza es laboral con independencia del lugar en que se preste, es decir, sin importar que el trabajador realice o ejecute sus obligaciones dentro del centro de trabajo o fuera de este. De igual modo, la interrupción con fines laborales que entorpezca el descanso del trabajador podría ser considerado trabajo efectivo. Así, la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 5584 de 2017 establece que el simple hecho de estar disponible no es consideración de tiempo laboral, sino que también lo es que (i), la disponibilidad constante impide disfrutar de un período completo de descanso y puede causar problemas relacionados con el bienestar de los trabajadores en el trabajo y (ii), que deben procurarse las garantías necesarias para que ese descanso ininterrumpido se materialice (Corte Suprema de Justicia, 2017, p.19).

En este orden de ideas, los trabajadores particulares o del sector público deben tener derecho a la desconexión digital en aras 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.

Frente a lo anterior, las TIC favorecen el trabajo flexible y coadyuvan al mejoramiento de la productividad y competitividad empresarial a través de un uso eficiente de los recursos. Sin embargo, también provocan que se desdibuje, y en ocasiones desaparezca, aquella línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, de forma tal que la eliminación de la frontera temporal de trabajo y descanso genere una invasión laboral que arrebate el tiempo de descanso del trabajador (Aguilera & Cristóbal, 2019, p. 334). Así, la digitalización permite al trabajador más libertad en el despliegue de sus actividades laborales en tiempo, modo y lugar; pero simultáneamente lo posiciona en un estado de conexión permanente que excede la jornada laboral legalmente establecida, lo que incrementa exponencialmente los riesgos en la salud y a nivel psicosocial para el trabajador.

En ese sentido, el proceso de regulación del derecho a la desconexión se convierte en una reivindicación del derecho al descanso ante el estrés y la fatiga informática generada por las prácticas laborales de la revolución 4.0 en la actualidad, pues disuade al trabajador y a su empleador de la conexión a algún dispositivo una vez finalizada la jornada laboral y, por ende, la correspondiente abstención de compartir datos de geolocalización, del ordenador portátil o del *Smartphone* empresarial para proteger el derecho a la intimidad personal y familiar ante aquel espacio íntimo del trabajador frente a interrupción, anulación o condicionamiento de la permanente conexión y como límite del poder de dirección empresarial. Es decir, la impermeabilización del trabajador frente a las órdenes emanadas por el empleador en el tiempo no laboral.

Actualmente, se encuentra en conciliación y pendiente de sanción presidencial el proyecto de Ley Ordinaria No. 071/2020C denominado “Ley de desconexión laboral” o “por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la Ley 1221 de 2008”. Con esto se busca crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales cualquiera sea su modalidad, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias con el fin de garantizar que el empleador no transgreda los límites que deben existir entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador o servidor público. El 16 de noviembre de 2021, fue aprobado por el Senado de la República en último debate, el texto definitivo del Proyecto de Ley N° 071 de 2020 “Ley de desconexión laboral”, el cual, deberá seguir su trámite respectivo para convertirse en ley.

Así, plantean los proyectos de Ley Ordinaria como No. 071/2020C que disponen que el trabajador o servidor público puede decidir voluntariamente la renuncia de este derecho, el empleador debe reconocer el trabajo suplementario realizado por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, de la máxima legal o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia según sea el caso, además de la ineficacia de cualquier cláusula o acuerdo que vulnere el derecho a la desconexión digital y desmejore las garantías del trabajador. Por este motivo, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral constituye una conducta de acoso laboral en los términos del literal J del artículo 7 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006. (Ley 1010, 2006, p. 2).

De acuerdo con lo anteriormente planteado, la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo es una garantía de efectividad del derecho al descanso y del derecho al debido respeto de la intimidad del trabajador cuya utilidad es exigible en todo momento de peligro sin mediación

legal ni convencional, pues aunque las fronteras entre la vida laboral y privada se hayan erosionado debido al desarrollo tecnológico, ello no se traduce en que el trabajador pueda ser controlado en todo momento por el empleador. Esto debido a que el ejercicio irregular del poder directivo a través de formatos tecnológicos desplegados fuera del tiempo laboral está prohibido, de manera que el empleador está obligado, no solo a abstenerse de tales conductas, sino también a evaluar los riesgos psicosociales que puede generar en el trabajador el exceso de carga digital dentro y fuera del trabajo.

En síntesis, a pesar de que la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo es una garantía de efectividad del derecho al descanso y del derecho al debido respeto de la intimidad del trabajador, en Colombia no existe en la actualidad regulación del derecho a la desconexión; aun cuando se están planteando los mismos problemas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y ante la aparición de riesgos psicosociales vinculados al uso excesivo y continuo de las tecnologías de la información y la comunicación. Salvo algún tratamiento aislado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la negociación colectiva no ha tenido hasta ahora ningún rol ni tampoco la legislación, encontrándose el país en mora de materializar la protección del derecho a la desconexión para dar cumplimiento a la Constitución Política y a los distintos tratados internacionales en virtud del bloque de constitucionalidad que obligan al cumplimiento del referido derecho.

CONCLUSIONES

El teletrabajo se ha constituido como una de las modalidades de vinculación laboral más importantes en los últimos años gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). De esa manera, el teletrabajo ha tenido un amplio desarrollo a nivel internacional y nacional que ha permitido que los empleados puedan laborar desde diferentes espacios sin tener que asistir obligatoriamente a una oficina ni cumplir con una jornada laboral concreta.

El desarrollo que ha tenido el teletrabajo a nivel internacional ha generado que las instituciones supranacionales y los ordenamientos jurídicos internos hayan visto la necesidad de diseñar un concepto alrededor del teletrabajo que tenga como finalidad establecer la naturaleza y alcance de esta modalidad, sus características y principales implicaciones en materia laboral. En ese orden de ideas, instituciones internacionales como la OIT han establecido que el teletrabajo es una metodología laboral que implica una redefinición de las relaciones laborales que deben ser reguladas y normativizadas con el objetivo de proteger los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores.

El avance que ha tenido el teletrabajo a nivel internacional ha adquirido un papel más visible debido a las estrategias de trabajo remoto para hacer frente a las restricciones de movilidad por causa de la pandemia del Covid- 19. En Colombia, esta realidad también se visualizó en los primeros meses del año 2020 porque la transición rápida y desordenada de las metodologías de empleo tradicional a teletrabajo y trabajo en casa requirió que el Ministerio de Trabajo y la Corte Constitucional establecieran unas reglas de juego específicas para proteger los derechos de los

empleados y de esta manera hacer una distinción clara entre las características de ambas modalidades.

Considerando el avance del teletrabajo, el ordenamiento jurídico colombiano ha requerido de la aplicación del bloque de constitucionalidad, pues se han identificado modificaciones y pretensiones en la legislación laboral que han desdibujado las premisas establecidas en el preámbulo de la Constitución. Es por ello, que de acuerdo al derecho fundamental al trabajo y al descanso se especifica la obligatoriedad de la garantía de todas las disposiciones inherentes en el contenido de estos derechos.

La constitucionalización del derecho laboral evidencia la ductilidad del derecho del trabajo: (i), la constante transformación, innovación, dinamismo, modulación, evolución y adaptación de su contenido, convirtiéndose en garantía del Estado social y democrático de Derecho; (ii), responde a las aspiraciones sociales a través de la invasión y coherencia de los principios, valores y demás aspectos contenidos en la articulación constitucional; (iii), permite sistematicidad, estructuración normativa y axiológica orientada a la materialización de los fines del Estado; (iv), amplía la dimensión dogmático-formalista con la prevalencia del derecho sustancial para asegurar un control jurídico efectivo al poder estatal y al poder directivo del empleador, lo que garantiza una facultad tutelar, la aplicación y el cumplimiento directo de los preceptos constitucionales.

Adicional a ello, ha sido necesaria la interpretación sistemática de los instrumentos de derecho internacional, pues a través de ellos se han reconocido las recomendaciones impartidas por la OIT para influir directamente en los avances en materia del derecho al descanso y a la intimidad como garantía de los trabajadores.

En efecto, las recomendaciones para la protección de los derechos al descanso y a la intimidad personal y familiar han generado que las Altas Cortes colombianas hayan ratificado los contenidos garantistas del derecho al descanso y la intimidad. No obstante, de acuerdo a las nuevas exigencias de un entorno laboral que requiere versatilidad y oblicuidad ha sido necesario que se tenga en cuenta los avances desarrollados en países como Francia y España para que no se desdibuje la garantía del derecho al descanso y la intimidad que todo trabajador tiene sin importar las causales que determinan la relación laboral con su empleador.

Bajo ese contexto, el avance de las modalidades de trabajo remoto ha permitido iniciar un debate sobre el derecho a la desconexión laboral. Este derecho consiste en la posibilidad que tienen los trabajadores para separar su vida laboral de su vida privada y familiar, evitando así, que los empleadores hagan uso abusivo de los medios tecnológicos y comunicacionales para sobrecargar de trabajo a sus empleados.

Cabe destacar que el desarrollo normativo en relación al derecho a la desconexión laboral ha sido más amplio en países europeos, especialmente Francia y España, donde se ha reconocido la importancia de proteger el derecho a la desconexión como un presupuesto indispensable para el goce de los derechos fundamentales de los trabajadores. En el ámbito latinoamericano, se ha visto que los países de la región, recién han empezado a analizar esta temática y por el momento solo Chile y El Salvador han adoptado medias legales para reconocer esta garantía laboral.

El avance del teletrabajo posibilitó que Colombia haya iniciado un proceso de transformación legislativa que se materializó en el proyecto de ley de “desconexión laboral” donde se pretende modificar algunos artículos de la ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo con el objetivo de ofrecer una serie de garantías y mecanismos que permitan al empleado colombiano materializar su

derecho a la desconexión como un elemento fundamental para gozar de su tiempo libre, descansar, obtener vacaciones, disfrutar de su intimidad personal y familiar, y obtener los reconocimientos económicos justos por las labores realizadas por fuera de la jornada laboral.

En Colombia existe consciencia de que la hiperconexión derivada de los avances tecnológicos ha traspasado la barrera del ámbito personal y familiar para permear la esfera laboral y en consecuencia perturbar el derecho al descanso de los trabajadores, razón por la cual, se hace evidente la necesidad de crear normatividad respecto del derecho a la desconexión laboral como mecanismo de tutela y efectivización de los derechos de los trabajadores relacionados con su descanso. Actualmente cursa el trámite legislativo el proyecto de ley 071 de 2020 con el que se pretende regular la materia.

La revolución 4.0 ha dejado inmerso al mundo en un entorno digital y virtual que ha significado grandes avances tecnológicos para la humanidad, facilitando la evolución en diferentes sectores, entre ellos, el económico, político, educativo, etc; no obstante, también han generado la pérdida de la privacidad y la intimidad de las personas en varios aspectos de sus vida y el ámbito laboral no ha sido ajeno a ello, apareciendo fenómenos como la hiperconexión laboral y el network mobbing que son abiertamente lesivos de los derechos de los trabajadores en materia de descanso y conciliación entre vida familiar y laboral.

Finalmente, después de haber agotado los objetivos propuestos y profundizado en los aspectos jurídicamente relevantes de la desconexión laboral, fenómeno social que emerge como producto de la revolución 4.0, dejamos planteadas las siguientes reflexiones:

1. Con las modalidades de trabajo que surgen a raíz del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, probablemente la verificación del cumplimiento de

- los elementos del contrato de trabajo, específicamente la subordinación, quedarán en tela de juicio. De manera que, surge el interrogante de ¿Cómo jurídicamente se sustentará el cumplimiento de las funciones durante la jornada laboral convenida, en los casos en que el trabajador deba tener disponibilidad virtual y no sea llamado?
2. Las labores de carácter intelectual que pueden ser llevadas a cabo mediante el uso de dispositivos digitales, exigirán mecanismos de control y verificación diferentes a los tradicionales, toda vez que, dichas labores se llevan a cabo por fuera de las instalaciones físicas de la empresa y sin la supervisión directa del empleador. Queda de esta manera el planteamiento de si los elementos del contrato de trabajo actuales, serán útiles para esas nuevas modalidades, o, si por el contrario el mismo concepto de contrato de trabajo deberá ser redefinido.
 3. La invasión de la tecnología en todos los aspectos de la vida de las personas, supone vivir en un universo digital, ahora bien, el ámbito laboral es apenas una fracción de ese universo, por ello, nos preguntamos si la positivización de la norma a través de la promulgación de la próxima ley de desconexión laboral, será suficiente para garantizar el goce efectivo del tiempo de descanso de los trabajadores sin la interrupción abusiva de parte de los empleadores, o si por el contrario, será necesario la creación de nuevas herramientas jurídicas que refuercen el cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador.

REFERENCIAS

- Alemán Páez, F. (2017). El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail n.º 2016-1088”. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales* 30, 12-33. Obtenido de: http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf
- Arango, V., & Preciado, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2020). Decreto N° 600 del 19 de junio de 2020. San Salvador, El Salvador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2021, 20 de octubre). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Diario oficial de la República de Colombia. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#1
- Asamblea Nacional de Francia. (2016). LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. París, Francia.
- Bautista, J., Prieto, I., & Nañez, E. (2020). *El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Bartodziej, C. J. (2017). *The concept industry 4.0. An empirical analysis of technologies and applications in production logistics*. Berlín: Springer.

- Bejarano, M. A. (15 de Enero de 2016). La Investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1-9. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Buitrago, A., & Ordóñez, E. (2018). Desconexión Digital: ¿Un derecho laboral sin reglamentación jurídica en Colombia? *Visiones diferentes sobre el conocimiento*, 22-44.
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: Una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 21-34.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Cámara de Diputados y Senado de la República de Italia. (2017). LEGGE 22 maggio 2017, n. 81. Roma, Italia.
- Cámara de Diputados y Senado de la República de Italia. (2017). LEGGE 22 maggio 2017, n. 81. Roma, Italia.
- Carbonell Sánchez, M. & Sánchez, R. (2011). ¿Qué es la Constitucionalización del Derecho? *Revista Quid Iuris* 15, 1-25. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5074209>
- Cialti, P.-H. (2017). El Derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece? *TEMAS LABORALES*(137), 181. Obtenido de https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/revistas-y-monografias?p_p_id=BuscadorMonografiasPortlet_WAR_carlportalportlets_INSTANCE_38Bd&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_c

Conferencia especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. (1969). *Convención Americana sobre los Derechos Humanos*. San José de Costa Rica. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Congreso de la República. (21 de 05 de 2021). *Aprobados proyectos de Ley de Desconexión Laboral y fomento de la Apicultura*. Obtenido de <https://www.camara.gov.co/aprobados-proyectos-de-ley-de-desconexion-laboral-y-fomento-de-la-apicultura>

Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). *Ley 1010*. Bogotá D.C.: Diario Oficial de la República de Colombia. Obtenido de <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/index.xhtml>

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Diario Oficial N° 46.160 [Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo]. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 del 16 de julio de 2008. Diario Oficial N° 47.052 [Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones]. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1950, 05 de agosto). Decreto N° 2663. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Diario oficial 27.407. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2020). *Proyecto de Ley de Desconexión Laboral*. Bogotá: Comisión Séptima Constitucional Permanente. Obtenido de

<https://www.camara.gov.co/camara/visor?doc=/sites/default/files/2020-10/Texto%20Definitivo%20Proyecto%20No.%20071%20de%202020%20C%C3%A1mara.docx>

Congreso de la República de Colombia. (1967). Ley 31 del 19 de julio de 1967. Diario Oficial N° 32.283 [Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y tribales de los países independientes...]. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1968). Ley 74 del 26 de diciembre de 1968. Diario Oficial N° 32.682 [Por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos... aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas]. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1972). Ley 16 del 30 de diciembre de 1972. Diario Oficial N° 33.780 [Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"]. Bogotá D.C., Colombia.

Consejo de Estado de Colombia. (2010). Sentencia 041 de 2010. Fallo de radicación No. 17001-23-31-000-2010-00041-01 del 27 de abril de 2010. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "A". *M.P.: Luis Rafael Vergara Quintero*. Bogotá D.C., Colombia.

Consejo de Europa. (1950). *Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*. Roma. Obtenido de <https://www.derechoshumanos.net/Convenio-Europeo-de-Derechos-Humanos-CEDH/>

Consejo de Europa. (1961). Carta Social Europea. Artículo 2.

Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2006). Masacres de Ituango vs Colombia. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de julio de 2006. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_148_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2009). Tristán Donoso vs Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de Enero de 2009. P17. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_193_esp.pdf

Corte Constitucional, Sala Plena. (13 de agosto de 2020). *Sentencia C-311 de 2020*. [M.P. José Fernando Reyes Cuartas].

Corte Constitucional, Sala Plena. (Abril 21 de 2021). *Sentencia C-103 de 2021*. [M.P. Alejandro Linares Cantillo].

Corte Constitucional de Colombia. (1995). Sentencia SU 056 del 16 de febrero de 1995. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Antonio Barrera Carbonell*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (1996). Sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Jorge Arango Mejía*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (1996). Sentencia T-696 del 5 de diciembre de 1996. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Fabio Morón Díaz*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (1997). Sentencia T-229 del 14 de mayo de 1997. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Jorge Arango Mejía*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (1998). Sentencia T-517 del 21 de septiembre de 1998. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Alejandro Martínez Caballero*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2004). Sentencia C-019 del 20 de enero de 2004. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Jaime Araújo Rentería*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2004). Sentencia T-787 del 18 de agosto de 2004. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Rodrigo Escobar Gil*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-035 del 25 de enero de 2005. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Rodrigo Escobar Gil*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-1048 del 19 de octubre de 2005. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa, Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra, Humberto Antonio Sierra Porto, Álvaro Tafur Gálviz y Clara Inés Vargas Hernández*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-1005 del 22 de noviembre de 2007. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia C-351 del 19 de junio de 2013. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia C-602 del 2 de noviembre de 2016. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Alejandro Linares Cantillo*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia T-574 del 14 de septiembre de 2017. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Alejandro Linares Cantillo*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-254 del 17 de mayo de 2016. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Luis Guillermo Guerreo Pérez*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (5 de Abril de 2017). *Sentencia SL5584 de 2017*. [M.P. Jacobo Guáqueta].

Cortes Generales del Reino de España. (2018). Ley Orgánica 3/2018 del 5 de diciembre. Boletín Oficial del Estado. [De protección de datos personales y garantía de los derechos digitales]. Madrid, Reino de España.

Dirección General de la Sociedad de la Información de la Comisión Europea. (1999).

Cruz Villalón, J. (2016). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Informe sobre teletrabajo en Europa “Nuevos métodos de trabajo” [Telework 97].
Bruselas: Comisión Europea

Escalante, Z. & otros. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Revista Gaceta Laboral* 12 (1), 15-30.

Favoreu, L. J. (2001). La Constitucionalización del Derecho. *Revista de Derecho* 12, 10-33.

Obtenido de: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/revider/v12n1/art03.pdf>

Gil Botero, E. (2014). *La Constitucionalización del Derecho de Daños: Nuevo sistema de daños en la Responsabilidad Extracontractual del Estado*. Bogotá: Temis S.A.

Guastini, R. (2001). *Estudios de teoría constitucional. La constitucionalización del ordenamiento jurídico: El caso italiano*. México D.F.: UNAM, Fontamara S.A.

H. Congreso Nacional de la República de Chile. (2020, 26 de marzo). *art. 152 quárter J. Ley 21.220*. (D. O. Chile, Ed.) Santiago de Chile. Obtenido de <https://www.bbsc.cl/wp-content/uploads/2020/04/Ministerio-del-Trabajo-ley-21220.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernandez-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2008). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). México D.F., México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 19 de Noviembre de 2021, de <https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>

Idrovo, S. (2016). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Revista Estudios Gerenciales*.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. () ¿Qué es la constitucionalización del derecho? Miguel Carbonell, Rubén Sánchez Gil.

López Garrido, D., Serrano Pérez, M. & Fernández Aller, C. (2017). *Derechos y obligaciones de los ciudadanos/as en el entorno digital* [Documento de trabajo, laboratorio de alternativas]. Madrid: Fundación alternativas. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Celia_Fernandez_Aller/publication/323556751_Derechos_y_obligaciones_de_los_ciudadanosas_en_el_entorno_digital/links/5a9d40b0aca2721e3f32a88f/Derechos-y-obligaciones-de-los-ciudadanos-as-en-el-entorno-digital.pdf

Mantilla, J. (2020). *Proyecto de Ley: Ley de desconexión laboral*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia .

Ministerio de Trabajo. (2020). *Circular No. 041 de 2020*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Molina Navarrete, C. (2017). JORNADA LABORAL Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN: “DESCONEXIÓN DIGITAL”, GARANTÍA DEL DERECHO AL DESCANSO. *TEMAS LABORALES*(138), 279. Obtenido de https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carlportal/web/guest/documentacion-investigacion/revistas-y-monografias?p_p_id=BuscadorMonografiasPortlet_WAR_carlportalportlets_INSTANCE_38Bd&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_c

Moniteur belge. (26 de marzo de 2018). Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Bruselas, Bélgica.

Muñoz Ruiz, A. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales. (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10)*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.

Nilles, J. *The Telecommunications-transportation tradeoff*. California: Jada Internacional.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1948, 10 de diciembre). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (1988). Protocolo de San Salvador. Obtenido de:

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (1948). Declaración Americana de los Derechos

y Deberes del hombre. Obtenido de:

<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

OIT Organización Internacional del Trabajo. (1981, 22 de junio). *Convenio sobre seguridad y*

salud de los trabajadores. Ginebra. Obtenido de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C

ODE:C155

Organización Internacional del trabajo [OIT]. (1996). Convenio No. 177 sobre el trabajo a

domicilio. Obtenido de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C

ODE:C177

OIT, C. G. (1957). *Convenio 106 de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).*

Ginebra. obtenido de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C

ODE:C106

OIT, C. G. (1970). *Convenio 132 de la OIT sobre las vacaciones pagadas.* Ginebra.

OIT, O. I. (2018). Conferencia Internacional del Trabajo 107a Reunión., (pág. 18). Ginebra.

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Artículo 7, literal D. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Obtenido de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de La Unión Europea, artículo 31.

Patiño, D. M. (2013). La constitucionalización del proceso, la primacía del derecho sustancial y la caducidad contencioso administrativa. *17(3)*, 664.

Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS 14 (45)*, 257-275. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257

Pérez de los Cobos, O. F. (1990). *Nuevas Tecnologías y Relación de Trabajo*. Valencia: Tirant Le Blanch.

Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, 14(45)*, 18. Recuperado el 10 de 03 de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>

Presidencia la República de Colombia. (1997). Decreto 1277 de 1997. Diario Oficial N° 43.069 [Por el cual se promulga el "*Convenio 106 relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas*"]. Bogotá D.C., Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2012). Decreto 884 del 30 de abril de 2012. Diario Oficial N° 48417. [Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones]. Bogotá D.C., Colombia.

Rodríguez, D., & Pardo, M. (2020). *Ensayo: El teletrabajo en tiempos de Covid-19*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Suárez Manrique, W. Y. (2018). La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación. *Ciencias Sociales y Educación* 7 (14), 109-125. Obtenido de: https://revistas.udem.edu.co/index.php/Ciencias_Sociales/article/view/2930

Terradillos, M. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Lan Harremanak*(42), 17-29.

Thibault Aranda, J. (2001). *El teletrabajo: Análisis jurídico-laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Torres, M. (05 de 03 de 2021). *Desconexión: teletrabajadores y trabajadores remotos*. Obtenido de Asuntos Legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/mariana-torres-sanchez-557681/desconexion-teletrabajadores-y-trabajadores-remotos-3134648>

Tristán Donoso vs Panamá (Corte Interamericana de Derechos Humanos 27 de Enero de 2009). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_193_esp.pdf

Unión Europea. (2002). Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo.

UPF Barcelona School of Management. (2021). *La Desconnexió Digital, un Dret laboral imprescindible per a la Salut / La Desconexión Digital, un Derecho laboral imprescindible*

para la Salud. Barcelona. Recuperado el 22 de Noviembre de 2021, de <https://www.bsm.upf.edu/es/noticias/estudio-desconexion-digital>

Ynzunza Cortés, C. B., Izar Landeta, J. M., Bocarando Chacón, J. G., Aguilar Pereyra, F., Larios Osorio, M. (2017). El Entorno de la Industria 4.0: Implicaciones y Perspectivas Futuras. *Conciencia Tecnológica* 54, 1-29.

Zúñiga, A. (2013). *¿Estamos preparados para teletrabajar? Pleno debate. Escritura Pública*, septiembre-octubre.