



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL, UN ANÁLISIS COMPARADO

VALERIA CATERINA MUÑOZ DI ROCCO

EDGAR ALFONSO SANCHEZ MEZA

TRABAJO DE GRADO: MONOGRAFIA

DIRIGIDO POR:

JAVIER EDUARDO ALMANZA JUNCO

DERECHO LABORAL

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

BOGOTA D.C.

2022

Resumen

El presente trabajo de grado tiene como finalidad realizar un análisis comparado del derecho a la desconexión laboral, relacionado al marco jurídico internacional del derecho a la desconexión, como una revisión de la normativa y jurisprudencia colombiana encaminada a la regulación de este derecho. Con esto se buscará presentar una revisión completa de lo que ha sido realizado por diferentes países en comparación con la Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral en nuestro país, los derechos humanos y los derechos fundamentales en cabeza del trabajador colombiano. De igual forma, se buscan evidenciar algunos de los impactos psicosociales de las extensivas jornadas laborales y la permanente conectividad en los medios digitales.

Abstract

The purpose of this graduate work is to carry out a comparative analysis of the right to labor disconnection, related to the international legal framework of the right to disconnection, as well as a review of the Colombian regulations and jurisprudence aimed at the regulation of this right. This will seek to present a complete review of what has been done by different countries in comparison with Law 2191 of 2022 on labor disconnection in our country, the human and fundamental rights of the Colombian worker. Likewise, it seeks to highlight some of the psychosocial impacts of long working hours and permanent connectivity in digital media.

Tabla de Contenido

I.	Epilogo	6
I.	Justificación.....	6
II.	Planteamiento del problema.....	7
III.	Objetivos.....	7
II.	Introducción	8
III.	Antecedentes Jurídicos Internacionales.....	12
I.	Asamblea General de las Naciones Unidas.....	12
II.	OIT.....	12
III.	Europa.....	18
i.	Francia.....	18
ii.	Italia.....	20
iii.	España.....	21
iv.	Alemania.....	22
v.	Unión Europea.....	24
IV.	América Latina.....	30
i.	Ecuador.....	30
ii.	Chile.....	32
iii.	México.....	33
iv.	Paraguay.....	35
IV.	La Desconexión Laboral en Colombia.....	36
I.	Contexto en Colombia.....	36
II.	Disponibilidad.....	44
III.	Teletrabajo y trabajo en casa.....	46
IV.	Actualidad: Ley 2191 de 2022.....	48
V.	Impacto en la Sociedad.....	54

I. Estudios Psicológicos.....54

II. Encuestas.....58

VI. Conclusiones.....60

VII. Referencias.....62

VIII. Anexos.....70

Lista de Tablas

1. Regulaciones del derecho a la desconexión laboral.....70

Epílogo

Justificación

En los últimos dos años, el mundo ha atravesado por una serie de eventos que han cambiado la forma en la cual vivíamos el día a día. Uno de los principales cambios que tuvimos que afrontar como sociedad fue la forma en cómo nos relacionamos en el trabajo, toda vez que con la aparición de la pandemia del Covid-19 tuvimos que aprender a utilizar nuestro hogar como el lugar de descanso y el lugar para realizar actividades laborales.

Así mismo, por medio de la revolución 4.0 la cual trajo consigo avances y desarrollos tecnológicos, la sociedad se ha visto beneficiada en algunos aspectos dentro de los cuales se encuentra tener las herramientas tecnológicas para poder trabajar desde nuestros hogares. La unión de la pandemia del Covid 19 con los avances tecnológicos, puso en evidencia un problema que se viene presentando desde hace unos años, el cual radica en la eliminación de la barrera que existía entre la jornada laboral y el tiempo de descanso de los individuos, pareciera ser que la brecha entre ambos se ha estrechado, y por ello, la importancia del respeto a los horarios laborales y que estos no sean excedidos en virtud de las nuevas modalidades de trabajo.

El derecho a la desconexión se deriva en el respeto a los derechos humanos de los individuos, al respeto al tiempo individual que tiene la persona fuera del trabajo, como lo es compartir tiempo en familia, amigos, entre otros. De igual forma, contribuye a la prevención de los posibles riesgos psicosociales, riesgos de salud ocupacional, riesgos de padecimiento del síndrome de burnout, fatiga y estrés, que se pueden derivar del exceso de horas laborales.

En Colombia se ha regulado la jornada laboral en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que por regla general la jornada laboral es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo, el mismo Código Sustantivo del Trabajo permite que el trabajador pueda laborar dos horas extras diarias y un total de doce horas extra semanales; en ningún caso se puede exceder de estos horarios.

Planteamiento del Problema

La delgada línea que separa la vida laboral y la vida personal se ha venido desvaneciendo a lo largo de los años, siendo la implementación de las nuevas tecnologías en el trabajo y las nuevas posibilidades de trabajo por fuera de sede casuales que se encuentran ligadas a este fenómeno. El tiempo para personal del trabajador, su descanso, ocio y recreación y crecimiento personal y familiar han ido disminuyendo.

Es necesario que se genere una concientización colectiva en donde los empleadores y los trabajadores conozcan los límites de las jornadas laborales, las respeten y hagan respetar, al igual reconozcan la importancia del respeto del tiempo laboral y el tiempo personal.

Objetivos

Habiendo delineado dicha problemática y el contexto del cual surge el presente escrito, es necesario entrar a definir la materia y dirección del presente trabajo.

El presente escrito tiene como finalidad el estudio de los antecedentes de la desconexión laboral tanto en el contexto internacional, mediante la revisión de legislaciones existentes tanto en países europeos como latinoamericanos, al igual como de organizaciones internacionales.

De igual forma, se buscará esbozar los antecedentes que existen en Colombia respecto a la desconexión laboral y las normativas más recientes expedidas por el Congreso de la República, las cuales surgen a raíz de las necesidades acarreadas por las nuevas tecnologías.

Consideramos pertinente el estudio de esta temática, debido a su trascendencia actual a nivel global. Son varios los esfuerzos que se han realizado por parte de diversas entidades nacionales e internacionales en aras de alcanzar el respeto y fortalecer los derechos inherentes a los trabajadores.

Introducción

Desde varias décadas atrás, con la implementación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral el trabajador se ha visto en un constante esfuerzo y pie de lucha en pro de conseguir y de mejorar sus derechos laborales.

Ahora bien, unos cuantos años después de la revolución industrial se empieza a dar un fenómeno dilucidado como el movimiento obrero, donde se empieza con la creación de los primeros vestigios de sindicatos, como uniones de trabajadores para la ayuda mutua. Este tipo de movimientos demostraron que la unión de los trabajadores en conjunto constituyó un pie de fuerza para para acabar con el laburo femenino e infantil, ponerles freno a las bajas remuneraciones por las horas trabajadas, al igual que alcanzar y luchar por mejoras en sus condiciones laborales.

Esta búsqueda de condiciones laborales dignas llevo a enmarcar muchas teorías, sobre todo a representar un ideal presentado por Karl Marx, sobre su idea de socialismo y condiciones laborales que favorecían al proletariado de la época. El movimiento denominado como marxismo, así como lo estableció el diccionario de Oxford en su momento, se hace referencia a la implementación de las ideas de Karl Marx y Friedrich Engels, donde no debe existir una sociedad tal cual la conocemos, ni un Estado interventor (Oxford Dictionary, 2022).

Una de las victorias y avances que ha tenido la lucha de los trabajadores por sus derechos (Camós Victoria et al., 2020), y una reivindicación principal de los movimientos sindicarles a lo largo del mundo (Messenger, 2019) ha sido la disminución (Camós Victoria et al., 2020) y la limitación (Organización Internacional del Trabajo, 2019) de las jornadas laborales por medio de regulaciones que establecieron periodo máximo de horas laborales y la necesidad de una remuneración económica por las horas laboradas por fuera de los horarios máximos establecidos (Camós Victoria et al., 2020). Lo anterior fue discutido en la primera Conferencia Internacional del Trabajo y consagrado en el Convenio sobre horas de trabajo (industria) en el

año de 1919, el cual versa sobre la duración de las jornadas laborales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

En años más recientes, diferentes autores han vuelto a considerar toda la lucha que se dio en un pasado en aras de conseguir condiciones justas, en relación con el cambio que han venido generando las nuevas tecnologías en la vida de los trabajadores.

El derecho a la desconexión es algo que empezó a nacer desde hace relativamente poco, por lo cual no muchos ordenamientos jurídicos contemplan o no consagran de manera explícita este derecho (Rosenbaum Carli, 2019). El derecho a la desconexión se ha implementado en virtud de la falta de mecanismos que limiten el tiempo y el espacio de trabajo en aras de evitar la invasión por parte de las nuevas tecnologías en la vida privada del trabajador (Rosenbaum Carli, 2019).

A su vez Serrano en el año 2019 explicaba como la implementación de los correos electrónicos y la telefonía móvil, brindan cierta autonomía y acceso a información que se requiere para el desarrollo de sus labores, lo que ha hecho que la presencia de los trabajadores en sus respectivos lugares de trabajo se torne, en algunos casos, cada vez menos necesaria. Sin embargo, el mismo autor trae a colación que esa autonomía que se deriva del acceso al uso de tecnologías, ha generado situación o una percepción de que el empleado ha de tener una disposición total en sus horarios para los requerimientos laborales por parte del empleador (Serrano Argüeso, 2019). En relación con lo anterior, y mediante la publicación del libro, *Nuevas Tecnologías y Derecho del Trabajo*, el autor, German Reyes, afirma que esta nueva percepción de que el empleador debe tener una total disponibilidad en el trabajo para suplir la carencia de presencialidad ha terminado de disipar la delgada línea que ya existía frente a la jornada laboral y el tiempo de descanso y personal que poseía el trabajador (Cruz Caicedo & Universidad Externado de Colombia, 2020).

Previa la aparición de la pandemia del COVID19, ya se venían presentando vestigios de una digitalización laboral, debido a los avances que trajo consigo la cuarta revolución industrial

(Ferreyra & Vera Ocampo, 2020). Al momento de presentarse la pandemia del COVID 19, y con el desarrollo de las nuevas tecnologías, para la sociedad surge la nueva posibilidad de trabajar de forma remota desde sus hogares, lo que conllevó a que los trabajadores tuvieran que adecuar sus lugares de trabajo dentro su esfera privada, como lo es su hogar (Ferreyra & Vera Ocampo, 2020).

Poder trabajar desde cualquier lugar espacial era un beneficio para las empresas y sus trabajadores, pero el trabajar desde acceso remoto conllevó a que se generaran problemáticas a nivel psicológico al igual que el traspaso de algunas normativas en el ámbito laboral por la extralimitación de los horarios laborales fijados en la presencialidad (Ferreyra & Vera Ocampo, 2020). Por lo anterior, surge la necesidad de repensar ciertas conductas y normativas para que de esta forma se puedan delimitar y hacer respetar las jornadas laborales y que los trabajadores puedan tutelar sus derechos fundamentales que son inherentes al trabajador (Ferreyra & Vera Ocampo, 2020).

La denotación de derecho a la desconexión digital, tal cual se ha venido adoptando por los diferentes legisladores que han revisado la materia, se ha enmarcado como un derecho del trabajador a responder fuera de sus jornadas establecidas, es decir que el trabajador no tiene la obligación de revisar información, ni responder llamados realizados por medio de plataformas electrónicas pasadas sus horarios laborales (Gutiérrez Colominas, 2020).

Si bien se establecieron hace décadas los límites en las jornadas laborales en regulaciones internacionales y nacionales, esos derechos que fueron alguna vez alcanzados se han venido desvaneciendo con la implementación y la accesibilidad a la información que se maneja hoy en día mediante los diferentes medios informáticos (Camós Victoria et al., 2020). Aunque la mayoría de las regulaciones respecto de las jornadas máximas laborales se encuentran redactadas en los ordenamientos jurídicos, se ha visto la necesidad de regular y proteger de forma más estricta estos horarios, y por ello surge el derecho a la desconexión laboral (Camós Victoria et al., 2020).

En el poco tiempo que se ha empezado a percibir la necesidad de una conexión permanente, se han evidenciado ciertos problemas de salud que la misma trae. Por esta razón y en aras de salvaguardar la salud de los trabajadores se ha visto la necesidad de regular el tema de las conexiones laborales permanentes (Gutiérrez Colominas, 2020).

Esa necesidad de conexión constante alude al concepto de “always on”. Este concepto hace referencia al fenómeno que se da gracias a la hiper-conectividad que se sufre hoy en día por el uso de las tecnologías, lo que ha conllevado a que sea aún más difícil lograr una desconexión efectiva del trabajo (Pansu, 2018). Según los autores Kolb y MacCormick, este fenómeno ha conllevado a una evolución del carácter binario de estar conectado o desconectado, surgiendo una noción de conectividad perpetua (Pansu, 2018).

La OIT en el año 2015, evidencia que, si bien el uso de las tecnologías permite que se pueda trabajar desde la distancia, pudiendo de esta forma generar un equilibrio entre las responsabilidades que se derivan de la vida laboral y la vida personal y familiar, también genera una preocupación en cuanto que algunas personas pasan más horas trabajando desde sus casas, lo que, a criterio de la OIT para algunas personas esto podría “ser un arma de doble filo para algunos” (Organización Internacional del Trabajo, 2015). De igual forma, la OIT evidencia que esta preocupación atañe al hecho de que el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación pueden conllevar a que las barreras espaciales y temporales entre la vida laboral y privada desaparezcan (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

El derecho a la desconexión laboral no solo atañe y es derecho del trabajador, sino que guarda una estrecha relación con los empleadores, quienes tienen la obligación de no requerir a los trabajadores fuera de sus horarios laborales, es decir, que en el marco de este derecho que tienen los trabajadores, se establece para los empleadores una prohibición explícita, que elimine el carácter de optativo en la obligación y que permita una mayor efectividad en la regulación por parte del poder público (Gutiérrez Colominas, 2020).

Antecedentes Jurídicos Internacionales

Asamblea General de las Naciones Unidas

En el año 1948, con la firma y entrada en vigor de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, se establece que toda aquella persona en condición de trabajador o empleado tiene derecho a una jornada razonable de descanso, junto con el disfrute de los tiempos libres, al igual que tiene derecho a vacaciones periódicas completamente remuneradas, como lo contempla el artículo 24 de la presente Declaración (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

A su vez, en el año 1966 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Social y Culturales, documento que no entro en vigor sino hasta 1976.

El pacto antes mencionado estipula en su artículo séptimo que todos los Estados Parte reconocen el derecho que tienen todos los individuos que hacen parte de la esfera laboral, a que puedan disfrutar de condiciones laborales equánimes que respeten, entre otros aspectos, lo siguiente: “d) 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*, 1966).

Organización Internacional del Trabajo

La Organización Mundial del Trabajo, en adelante OIT, ha adoptado diversos convenios encaminados a regular las horas laborales de los trabajadores, siendo conscientes de la necesidad de establecer límites entre las jornadas laborales y el tiempo de descanso o tiempo personal de cada trabajador, siendo esto una forma de proteger a los trabajadores contra los posibles riesgos en su salud y seguridad por exceso de horas laborales, al igual que es una forma de proteger la prestación laboral digna (Ubillús Bracamonte, 2019).

La OIT adoptó el Convenio C001 sobre las horas de trabajo (industria) en el año 1919 en Washington, Estados Unidos, dirigido a todas las empresas industriales tanto públicas como

privadas cualquiera sea su naturaleza (*Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919), estableciendo en su artículo segundo que, por regla general, la duración del trabajo diario de los trabajadores no puede exceder de ocho horas, y la duración de su trabajo semanal no puede exceder de las cuarenta y ocho horas. Este Convenio fue ratificado por Colombia mediante la Ley 129 de 1931.

El Convenio establece unas excepciones concretas a esta regla general, excepciones que aplican a los trabajadores que ostenten un cargo de inspección, dirección o un cargo de confianza, al igual que los trabajadores que trabajen menos de ocho horas uno o varios días a la semana en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre organizaciones patronales o representantes de los patronos y organizaciones obreras o los obreros, y que por disposición de una autoridad o convenio entre las partes mencionadas se autorice a laborar una hora de más después de las de ocho horas permitidas al día, en los otros días que se trabaje en horario regular (*Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919).

La excepción también aplica para los trabajadores que ejerzan sus labores en equipos, quienes podrán trabajar más de ocho diarias y más de cuarenta y ocho horas semanales siempre y cuando se realice un promedio de horas de trabajo en donde se calcule para un periodo de máximo tres semanas, sin que se excedan las ocho horas diarias ni las cuarenta y ocho semanales (*Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919).

A su vez, las horas de trabajo establecidas en el Convenio pueden ser excedidas en casos de accidentes o grave peligro de accidentes, en casos de fuerza mayor, cuando deba realizarse un trabajo urgente en máquinas o en instalaciones, siempre y cuando las horas laborales extras sean indispensables para impedir que ocurra una grave perturbación en el funcionamiento regular de las empresas (*Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919). De igual forma, los gobiernos que se encuentren en guerra o que estén frente a una situación que atente contra la seguridad nacional pueden suspender la aplicación de las horas de trabajo

establecidas como máximas en el artículo segundo (*Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919).

Por último, las excepciones aplican en los casos en que los trabajos requieran un funcionamiento continuo, las horas de trabajo establecidas en el artículo segundo de este Convenio pueden ser excedidas siempre y cuando el promedio de horas no sea superior a las cincuenta y seis horas semanales (*Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919).

Ahora bien, la Convención contempla en su artículo sexto dos tipos de excepciones, las excepciones permanentes y las excepciones temporales. Las primeras aluden a trabajos preparatorios o complementarios que requieran que el trabajador realice actividades por fuera de los horarios laborales normales en virtud de las necesidades propias de la empresa. Por el contrario, las excepciones temporales se presentan cuando el trabajador debe realizar las actividades fuera del horario laboral normal en situaciones o necesidades temporales que requiera la empresa, es decir, para atender los aumentos extraordinarios de trabajo (*Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919).

Estas excepciones deben ser determinadas por medio de reglamentos expedidos por las autoridades, no sin antes llevar a cabo una consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas existan, y deberán establecer el máximo número de horas extraordinarias que logren ser autorizadas en cada caso. Es de acotar que la tasa de salario de las horas extraordinarias deberá ser incrementadas por lo menos de veinticinco puntos porcentuales sobre el salario regular (*Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919).

Las anteriores excepciones, buscan un equilibrio o una ponderación entre las necesidades del empleador y de la empresa, como las necesidades de los trabajadores, por lo cual, ciertas empresas y ciertos trabajos requieren de ajustar horarios para satisfacer las necesidades del objeto de la empresa industrial o las necesidades de producción (Ubillús Bracamonte, 2019).

A su vez, la OIT en el año 1930 en Ginebra, adoptó el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) C030, el cual fue ratificado por Colombia mediante la Ley 23 de 1967. Este Convenio se dirige a la regulación del horario laboral para establecimientos públicos o privados (*Convenio C030/30: Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930), a diferencia del Convenio C001 sobre las horas de trabajo que estaba dirigido a los empleados de empresas industriales. Ambos Convenios mencionados anteriormente, establecen como norma general un horario de máximo ocho horas diarias de trabajo y cuarenta y ocho horas de trabajo semanales. Bajo los efectos del pacto, el artículo segundo trae a colación una de las referencias y antecedentes más específicos del derecho a la desconexión estudiado en este escrito, proporcionando una definición a las horas de trabajo. La expresión “horas de trabajo”, hace referencia al tiempo durante el cual el subordinado debe estar a disposición del patrono, determinando claramente un cerco, en que los descansos no se ha de prestar o estar a disposición del empleador (*Convenio C030/30: Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930).

Trayendo a colación la interrupción de las actividades, el Convenio establece que debido a casos de fuerza mayor o inclusive de festividades, el horario laboral podrá ampliarse hasta un máximo de diez horas diarias, sin embargo, donde la jornada no debe prolongarse por más de una hora a la habitual, y donde el tiempo de recuperación se realice de forma razonable y por un tiempo no mayor a treinta días (*Convenio C030/30: Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930).

El Convenio 030 establece en su artículo séptimo cuándo se pueden conceder excepciones permanentes y excepciones temporales a la regla general de horas de trabajo, determinando la cantidad de horas extraordinarias permitidas diarias y la cantidad de excepciones temporales anuales, salvo en los casos de peligro y fuerza mayor (*Convenio C030/30: Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930).

Las excepciones permanentes se conceden a quienes tengan trabajo intermitente en virtud de la naturaleza misma del trabajo como lo son, entre otros, labores de vigilancia de locales y depósitos, al igual que se conceden a los trabajadores que realicen actos preparatorios o complementarios que requieran realizarse de forma imprescindible fuera de los horarios límites establecidos, junto con los establecimientos que por su naturaleza requieran de horas laborales fuera de las ordinarias (*Convenio C030/30: Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930).

Por su parte, las excepciones temporales se pueden aplicar en casos de accidentes o peligro de accidente, fuerza mayor o de labores urgentes que se requieran para evitar perturbaciones o incidentes graves en el establecimiento, al igual que para la realización labores que sean diversas a las actividades ordinarias e inclusive prevenir el perecimiento de materia prima. A su vez, las excepciones temporales se permiten para llevar a cabo labores especiales como lo son la realización de inventarios y balances entre otros, o en circunstancias donde se presente un aumento de trabajo extraordinario en virtud de una circunstancia particular (*Convenio C030/30: Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930).

En los casos que se presente alguna de las causales de excepción a la regla de horas de trabajo general, salvo los casos de fuerza mayor, la tasa que se aplica con relación al salario normal deberá ser incrementada un veinticinco por ciento (*Convenio C030/30: Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930).

Ahora bien, en 1957 la OIT adopta el Convenio 106 referente al descanso semanal en materia de comercio y oficinas, el cual ha sido ratificado por Colombia mediante la ley 31 de 1967.

El artículo sexto en el inciso primero del convenio 106 establece que los individuos que laboren en áreas o establecimientos comerciales, y en funciones administrativas en áreas de oficina y demás expuestos en el artículo segundo del presente convenio, tienen derecho a una jornada sin interrupción como mínimo de veinticuatro horas de descanso semanal (*Convenio C106/57: Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957).

La jornada de veinticuatro horas ininterrumpidas a la que tienen derecho los trabajadores que cobija la presente convención, en la medida de lo posible ha de concordar con el día de descanso que sea costumbre en cada país (*Convenio C106/57: Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957).

En los casos en los cuales los servicios que provea el establecimiento o dada la importancia que el servicio represente en la población o en virtud de la naturaleza del trabajo no se haga posible cumplir con la disposición del artículo sexto del convenio 106, los países mediante sus respectivos organismos competentes pueden establecer medidas o regímenes especiales referente al descanso semanal (*Convenio C106/57: Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957).

Es menester acotar que, si bien algunos trabajadores a raíz de su labor en comercio u oficina sean exceptuados de lo establecido en el artículo sexto del presente convenio, a estos se les debe garantizar su derecho a la jornada de descanso de veinticuatro horas interrumpidas, dentro del periodo semanal (*Convenio C106/57: Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957).

Ahora bien, no solo los Convenios mencionados anteriormente son los que responden ante la necesidad de carácter laboral y social, de que trabaje constantemente por una clara regulación en materia de horarios laborales. Las regulaciones que a través de los años se han expedido, van encaminadas a alcanzar el respeto de las jornadas laborales de los trabajadores al igual que sus tiempos de descanso (Serrano Argüeso, 2019).

En concordancia con lo anterior, la OIT a lo largo de los años ha expedido diversos convenios en aras de recalcar la importancia de la regulación en materia laboral, al igual que ir desarrollando nuevas regulaciones que respondan a las necesidades de la sociedad a medida que ésta va avanzando.

En el año 1921 la OIT establece el convenio 014 sobre el descanso semanal en materia de industria, en 1935 se adopta el convenio 047 sobre las cuarenta horas, en el año 1962 se

adopta la recomendación 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, en 1970 el convenio 132 sobre las vacaciones pagadas (revisado), en 1990 se adopta el convenio 171 sobre trabajo nocturno, y en el año 1994 se adopta el convenio 175 sobre trabajo a tiempo parcial (Serrano Argüeso, 2019)

Europa

Francia

Francia como dentro de todos los adelantos que se han dado durante la historia de las leyes, y de otras áreas del desarrollo humano, ha sido el primer país dentro de la Unión Europea en traer a colación el derecho humano del que trata el presente escrito.

Lo que es mas de admirar es que en comparación a otras grandes potencias o países en general no ha tenido que esperar a que surja la necesidad de los trabajadores en regular este derecho, sino que desde el 2016 con la Ley 1088 se realizó la modificación a la Loi du Travail, que resulta ser el Código del Trabajo en el país. El derecho a la desconexión es parte de la negociación anual obligatoria respecto de la igualdad profesional entre mujeres y hombres, al igual que la calidad de vida en el trabajo lo cual se encuentra en el artículo L2242-17, Código de Trabajo francés.

Con la finalidad de garantizarle al empleado el ejercicio pleno del derecho humano a la desconexión laboral, el artículo L2242-17 establece que las empresas que dentro de su nómina contengan al menos cincuenta trabajadores, deberán entablar una negociación colectiva con miras a llegar a un acuerdo con los empleados para poder establecer los mecanismos que regulen el uso de las herramientas digitales, permitiendo de esa forma cumplir con los tiempos de descanso, licencias, vida personal y familiar.

En caso de no poder llegar a un acuerdo, el empleador deberá y tiene la potestad de redactar una carta donde se definan los mecanismos para la desconexión laboral y su implementación, definiendo a su vez, las acciones de formación y sensibilización respecto al uso razonable de las tecnologías, la cual está dirigida hacia todos los rangos posibles, los trabajadores rasos,

mandos intermedios y dirección. Teniendo en cuenta que previo a la redacción de la carta y presentación de esta, se debe realizar una consulta con el comité económico y social (*Code du travail*, 2017).

Así mismo, el artículo L3121-64, establece que en los contratos individuales donde su precio sea fijo en horas o días durante el año se determinarán los términos por medio de los cuales el empleado podrá ejercer su derecho de desconexión laboral. En el caso de que no se estipulen los términos y condiciones del ejercicio del derecho a la desconexión por parte del trabajador, éstos serán definidos por el empleador y deberán ser comunicados al empleado por cualquier medio, recordando que en las empresas más grandes la negociación ha de presentarse de forma masiva (*Code du travail*, 2017).

Ahora bien, en Francia varias empresas haciendo uso de las facultades del derecho a la protección del trabajador e imponiendo un ejemplo hacia otras, llegaron a acuerdos colectivos con sus respectivos conglomerados de trabajadores.

En el año 2014 la empresa Thales, anticipándose a la regulación de la desconexión, y en concordancia con la necesidad que surgía a sus trabajadores entre la desaparición de la vida personal a la profesional, firmaron un acuerdo colectivo, mediante el cual se acordó que los empleados poseían un derecho a desconectarse del trabajo en los horarios comprendidos por fuera del horario laboral habitual (Cialti, 2017).

De igual forma, la empresa Orange, tomando una decisión más encaminada así la salud de los trabajadores y bajo el respeto de su vida laboral y privada, establecieron bajo acuerdo laboral la implementación del derecho a la desconexión, en aras de proteger a los trabajadores de prácticas que se pudieran considerar intrusivas por parte de sus superiores (Cialti, 2017).

Otro claro ejemplo de la implementación de la regulación francesa se encuentra en el acuerdo de la empresa Areva. El acuerdo antes mencionado resulta un poco más específico en que los anteriores haciendo claridad en que el derecho a la desconexión aplica a todos los trabajadores sin importar el nivel jerárquico, sin embargo, también incluye como excepción clara, la urgencia

y la importancia de los temas tratados, siempre a disposición del empleado, dando así un carácter optativo del derecho (Cialti, 2017).

Ahora bien, para finalizar e importante para resaltar, el autor esclarece la importancia que acarrea la jerarquía sin importar el acuerdo del que sea haga referencia, lo anterior en cuanto a que, siempre el superior es aquel que debe dar el ejemplo y comprometerse a no enviar comunicados ni requerir al empleado durante sus horas de descanso, además de velar por el respeto del derecho de sus subordinados (Cialti, 2017).

Italia

Un año después de la iniciativa francesa, vemos que Italia presenta una reforma a su ley laboral, reforma denominada Jobs Act o Lavoro Agile, Ley 81 de 2017. Estas dos grandes leyes comparten, en gran medida, su sentido regresivo, que establecen el derecho como garantía a los trabajadores donde, el patrón no ha de irrumpir en sus espacios personales o de descanso. Ya entrados en materia, el "diritto del lavoro agile" o Jobs Act de Italia, en su capítulo segundo, artículo 18 estableció la forma de lavoro agile, mediante la cual se busca aumentar la competitividad de los trabajadores y facilitar el tiempo personal y laboral de los mismos. Esta forma de trabajo consiste en que, mediante un acuerdo previo entre partes, se establezca unas reglas de juego, entre patrono y empleado, incluyendo no el horario y ni el lugar desde el cual se trabaja, sin embargo, habiendo la posibilidad de trabajar en parte dentro de la organización y el resto sin un lugar fijo, sino estableciendo la duración máxima diaria y semanal que ha de laborar el trabajador, siempre dentro de los marcos de la ley y el pacto colectivo (Martone, 2018).

Ahora bien, dentro de la misma ley en su artículo 19 se instituye "L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore" (Ley 81 de 2017, Cámara de diputados y el Senado de la Republica), esto hace referencia a que mediante la convención se deben establecer los tiempos de descansos y aquellas medidas técnicas que se han de implementar para poder garantizarle

el derecho a la desconexión a todos los trabajadores de los mecanismos tecnológicos necesarios para la realización del trabajo.

España

Por otro lado, el ordenamiento español en el año 2018 incluyó la Ley Orgánica No. 3 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, la cual en su artículo octavo establece “El Derecho a la Desconexión Digital en el Ámbito Laboral”.

Este artículo dispone que los trabajadores, directivos y empleados públicos, tienen derecho a la desconexión digital cuando se encuentre por fuera de sus tiempos de trabajo legales y establecidos, lo anterior con la finalidad de garantizar “el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar” (Burzaco Samper, 2020).

De igual forma el artículo antes mencionado, establece la responsabilidad al empleador de llevar a cabo una audiencia con los representantes del colectivo laboral, siempre y cuando sea menester la realización de un acuerdo con la fuerza laboral.

Llevado a cabo lo anterior, el empleador podrá realizar una política interna que se dirija a los trabajadores en donde se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión junto con las acciones dirigidas a la formación y sensibilización del uso razonable de las tecnologías evitando de esta forma la fatiga.

Es de gran importancia recalcar que el artículo 88 de la Ley organiza 3 de 2018, establece que el derecho a la desconexión debe conservarse y asegurarse incluso cuando se trabaje a distancia.

Un gran ejemplo de la implementación de esta política ha sido la implementación por parte de la compañía aseguradora AXA, quien mediante audiencia con el sindicato de Comisiones Obreras reconoció a sus empleados el derecho a “apagar el móvil fuera de la jornada laboral, salvo circunstancias excepcionales” (AXA España, 2017).

Alemania

Alemania desde hace varios años ha venido generando una cultura que se asemeja a lo que se entiende por el derecho a la desconexión laboral hoy en día, tanto así que la implementación de la palabra "Feierabend" se aplica como regla general.

Feierabend como lo indica su traducción casi literal, hace referencia al "fin de la jornada laboral", esta palabra según indica la doctora y periodista Caroline Rothauge, al parecer surge durante la industrialización, donde los trabajadores debieron luchar por una jornada o periodo de descanso, debido a la alta demanda del horario laboral (Arneson, 2021).

Por otro lado, a pesar de que el gobierno alemán no cuenta con una ley expresa que regula el derecho a la desconexión (Buitrago Escobar & Ordóñez, 2018), podemos apreciar que la cultura alemana planteó la aplicación de la misma, previo a que otros países empezaran a regular la presente situación.

En Alemania se ha venido tratando de regular la desconexión desde el año 2014 cuando se propuso la Ley Anti estrés, de la mano de la ministra Andrea Nahles y la Iniciativa para la Salud y el Trabajo (Initiative Gesundheit und Arbeit), con la finalidad de poder hacerle frente a la conectividad permanente y a los efectos adversos que ello acarrea en la salud mental de los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo [OIT] & Eurofound, 2019).

El Instituto alemán de Salud y Seguridad realizó un estudio en el cual pone de presente que entre los años de 2008 y 2011, cuarenta por ciento de las ausencias laborales se derivan de que los trabajadores padecen de trastornos mentales, lo cual generó una alerta del Instituto e hizo que se iniciaran evaluaciones sobre la situación, al igual que generó un impulso para que se propusiera la mencionada Ley Anti estrés (Requena Montes, 2020).

De igual forma, esta Ley buscaba que se le prohibiera a los empresarios entablar contacto con el trabajador en ciertos horarios por fuera de las horas de trabajo, salvo circunstancias que fueran excepcionales (Requena Montes, 2020).

A pesar de que por parte del gobierno central de Alemania no se ha podido dar un apoyo total a la regulación del tema de estudio, por la oposición de ciertos grupos políticos, si se logró incitar al sector privado para que se llegasen a acuerdos con sus fuerzas laborales para que se implementara de una forma u otra el derecho a la desconexión (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2017).

El sector privado de la producción alemana ha venido optando por implementar medidas para que los empleadores establezcan el derecho a la desconexión. La implementación de la limitación al acceso de los correos electrónicos por fuera de los horarios laborales es una de las medidas que han adoptado algunas empresas (Buitrago Escobar & Ordóñez, 2018). La anterior implementación por parte del sector privado se genera en virtud del aumento de trastornos psicológicos que guardan relación con el trabajo en el contexto alemán (Buitrago Escobar & Ordóñez, 2018).

Una de las técnicas que implementaron algunas empresas alemanas, ha sido que los mensajes que llegan al correo electrónico mientras los trabajadores están en descanso, pueden ser borrados por medio del “asistente de ausencia” el cual se encarga de borrar dicho mensaje si así lo quieren los trabajadores (Buitrago Escobar & Ordóñez, 2018). Cuando el “asistente de ausencia” borra el mensaje que llegó por correo electrónico, le llega una notificación a la persona que envió el correo para informarle al igual que le menciona a otro trabajador al cual podría recurrir (Buitrago Escobar & Ordóñez, 2018).

A su vez, los empleadores de algunas empresas alemanas como una forma para hacerle frente al exceso de conectividad, optaron por no enviar mensajes a los trabajadores en horarios que estaban por fuera de su jornada laboral (Buitrago Escobar & Ordóñez, 2018). De igual forma, las empresas reconocen las horas extras trabajadas al igual que el trabajo ejecutado en tiempo de descanso mediante plataformas digitales, lo cual permite que se incluya la respectiva remuneración (Buitrago Escobar & Ordóñez, 2018).

La empresa Volkswagen han creado aplicaciones que eliminan los mensajes que son mandados por los trabajadores por fuera de sus horarios laborales, esto con el fin de poder garantizarles el derecho humano que poseen de descansar y poder estar con sus familias entre turnos, sin ninguna interrupción (Grupo Volkswagen, 2011). A su vez, la empresa Volkswagen realizo un acuerdo con la finalidad de que en los horarios no laborales se paralizara la circulación de los correos electrónicos en los dispositivos BlackBerry de los empleados (Requena, 2020).

Unión Europea

La Carta Social Europea de 1961, en su artículo segundo el versa sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas, establece en su apartado primero, que los gobiernos parte, miembros del Consejo de Europa y signatarios de la presente carta se comprometen a una reducción paulatina, según la productividad y otros raseros indiquen, y a establecer un periodo de trabajo diario y semanal que sea razonable. De igual forma en su quinto inciso establece que los gobiernos parte garanticen que los trabajadores tengan un reposo semanal, en cual en la medida de lo posible sea el día de descanso tradicional de cada Estado (*Carta Social Europea*, 1961).

Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del 2000, en su artículo 31 referente a las condiciones de trabajo justas y equitativas, establece que todos los trabajadores tienen el “derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad” (*Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, 2000), al igual todos los trabajadores tienen el derecho a que su trabajo sea limitado por una duración máxima laboral junto con “períodos de descanso diarios y semanales” (*Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, 2000).

Ahora bien, el Parlamento Europeo el día 21 de enero del 2021, expidió una resolución con unas recomendaciones dirigidas a la Comisión Europea respecto del derecho a la desconexión, teniendo de presente que en la actualidad no hay normativa específica en la Unión Europea

respecto al derecho a la desconexión laboral, es decir, al derecho que tiene el trabajador de poderse desconectar de las herramientas digitales con fines laborales. A su vez, El Parlamento establece que el derecho a la desconexión es un derecho fundamental el derecho a desconectarse es un derecho fundamental y no se puede desligar de los modelos de trabajo digitales (Parlamento Europeo, 2021).

En la mencionada resolución, el Parlamento Europeo considera que si bien el uso de las herramientas digitales en el ámbito laboral trae consigo beneficios y ventajas tanto para los trabajadores, se ha generado una cultura de “estar siempre conectado” o “siempre disponible” en donde se extiende la jornada laboral acarreado a posibles afectaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores como lo son condiciones de trabajo y remuneraciones justas, una disminución del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y privada, afectando el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores (Parlamento Europeo, 2021).

De igual forma, dentro de las consideraciones de la resolución, el Parlamento establece que utilizar las herramientas digitales durante largos periodos de tiempo afecta la concentración de los trabajadores, al igual que genera una sobrecarga a nivel cognitivo y emocional, junto con periodos de estrés constantes que pueden provocar problemáticas o enfermedades psicológicas como depresión, agotamiento, trastornos de sueño entre otros. A su vez, el Parlamento Europeo trae a consideración que el uso de las herramientas digitales durante largos periodos de tiempo puede acarrear a afecciones musculoesqueléticas por posturas estáticas, monótonas y repetitivas durante un largo periodo de tiempo, entre otras afectaciones a nivel físico y mental. Estas mencionadas situaciones derivadas de los largos periodos de tiempo utilizando herramientas digitales, podría poner en riesgo las condiciones de trabajo óptimas y los derechos que deben tener los trabajadores, en donde se le respete su salud y su seguridad (Parlamento Europeo, 2021).

Esta resolución, el Parlamento Europeo trae a colación el estudio realizado por Eurofound, en donde se considera que debe impulsarse el derecho a la desconexión y que éste sea incluido

dentro de la estrategia de salud y seguridad en el trabajo, desarrollando las medidas y las acciones psicosociales en este marco de salud y seguridad en el trabajo. El Parlamento reitera por medio de la resolución en cuestión, que se debe respetar el tiempo de trabajo y su previsibilidad, siendo estos fundamentales para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores (Parlamento Europeo, 2021).

Ahora bien, el derecho a la desconexión posibilita a los trabajadores de abstenerse a realizar cualquier actuación relacionada con el trabajo, como lo son las llamadas telefónicas, mensajes o comunicación por medios electrónicos, entre otros, una vez finalizado su horario laboral previamente acordado, pero el derecho a la desconexión no solo aplica en actuaciones laborales fuera del horario, sino también aplica en los periodos de descanso, vacaciones, permisos y licencias de maternidad, licencias de paternidad y los permisos parentales. A su vez, se establece que debe haber conciencia por parte de los empleadores, quienes no deben exigirles a sus trabajadores, trabajar en horarios que no corresponden a su horario laboral (Parlamento Europeo, 2021).

A su vez, en esta resolución, el Parlamento Europeo hace un llamado para que los Estados miembros instauren los mecanismos que se requieran para el correcto ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores, junto con mecanismos en donde los trabajadores puedan tramitar tanto las reclamaciones como las vulneraciones del derecho a la desconexión, instando a los Estados a que velen por la protección de los trabajadores quienes invoquen el derecho a la desconexión, evitando la victimización, despidos u otras problemáticas negativas, represalias o penalizaciones. El Parlamento Europeo establece que los Estados miembros deben establecer los mecanismos pertinentes para la aplicación del derecho a la desconexión teniendo en consideración su derecho nacional, los convenios colectivos y los usos nacionales (Parlamento Europeo, 2021).

De igual forma, lo establecido por Eurofound tomado en consideración por el Parlamento Europeo, el apoyar de una forma activa, impulsar el derecho a la desconexión, fomentar un

enfoque que sea eficiente, razonado y equilibrado respecto del uso de herramientas o dispositivos digitales en el trabajo y establecer métodos de concientización, realizar campañas educativas frente a las jornadas laborales y respecto al derecho a la desconexión laboral, es un deber tanto de la Comisión Europea, como de los Estados miembros, de los empleadores y los trabajadores. Lo anterior en virtud de que el Parlamento reconoce que el uso de herramientas digitales es fundamental para la protección de la salud física y mental de los trabajadores, siendo el derecho a la desconexión una medida para su protección, el cual debería ser parte de la cultura de trabajo de la Unión Europea (Parlamento Europeo, 2021).

Con lo anterior, podemos evidenciar que la finalidad o la apuesta que tiene el derecho a la desconexión es salvaguardar la salud y la seguridad física y mental de los trabajadores, al igual que velar por condiciones laborales que sean justas, que se respeten y no se transgredan los derechos fundamentales de los trabajadores, junto con buscar un balance entre la vida laboral del trabajador y la vida personal, respetando los periodos de descanso y los horarios laborales previamente establecidos.

El Parlamento Europeo establece que pueden presentarse excepciones a la aplicación del derecho a la desconexión laboral de manera excepcional, en circunstancias de fuerza mayor o de presentarse alguna otra emergencia. Para ello, el empleador debe informar de manera escrita a los trabajadores a quienes se les afectará su derecho a la desconexión, donde se establezcan los motivos y la necesidad de que se realice la excepción al derecho a la desconexión. De manera previa se deben establecer criterios tanto para las condiciones de la aplicación del derecho a la desconexión junto con los criterios para llevar a cabo las excepciones determinando las respectivas compensaciones por las horas trabajadas fuera de tiempo (Parlamento Europeo, 2021).

La Directiva emitida por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo consta de catorce artículos, los cuales están destinados hacia los Estados miembros de la Unión Europea y entró en vigor veinte días después de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea. La

Directiva tiene como objetivo establecer los requisitos mínimos para que los empleadores respeten el derecho a la desconexión de los trabajadores que requieran herramientas digitales, incluyendo las tecnologías de la información y la comunicación, para la realización de sus labores y que éstos puedan a su vez ejercer su derecho. Es de tener de presente que la Directiva establece que el derecho a la desconexión aplica para todos los trabajadores sin perjuicio de la modalidad de trabajo y de su condición, al igual que aplica a los trabajadores del sector público y del sector privado (Parlamento Europeo, 2021).

La Directiva define en su segundo artículo la desconexión, como “el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo” (Parlamento Europeo, 2021 Art. 2) y establece como definición de tiempo de trabajo la establecida en la Directiva 2003/88/CE en su artículo 2, punto 1, “todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales” (*Directiva 2003/88/CE*, 2003 Art. 2).

Ahora bien, el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo en el artículo 3 de su Directiva establecen que los Estados miembros deben velar por que los empleadores establezcan el derecho a la desconexión laboral de una forma “justa, lícita y transparente” al igual deben acoger todas las medidas que se requieran para que los trabajadores tengan los mecanismos necesarios y puedan de consecuencia ejercer su derecho a la desconexión. De igual forma, los Estados miembros deben garantizar que se instauren sistemas objetivos, fiables y accesibles por parte de los empleadores, que permitan contabilizar el tiempo de trabajo diario de cada trabajador, respetando de igual forma la privacidad y la protección de los datos personales de cada trabajador (Parlamento Europeo, 2021).

En cuanto a las medidas de ejecución del derecho a desconectarse, el artículo 4 establece que los Estados miembros deben velar por que se implementen disposiciones de forma detallada en donde los empleadores establezcan el derecho a desconectarse de una forma justa y

transparente y donde los trabajadores puedan ejercer este derecho (Parlamento Europeo, 2021). Para tal fin, los Estados miembros deben establecer unas condiciones de trabajos mínimas como lo es instaurar las modalidades prácticas para apagar las herramientas digitales y demás instrumentos que se utilizan en el ámbito laboral, establecer un sistema para poder computar los periodos laborales, al igual que instaurar evaluaciones de salud y seguridad donde se incluyan evaluaciones de riesgos psicosociales que se encuentren relacionados con el derecho a la desconexión y establecer medidas de concienciación respecto a las condiciones laborales que deben ser adoptadas por los empleadores, como lo es la formación del puesto de trabajo (Parlamento Europeo, 2021).

Los empleadores tienen el deber de informar por escrito de una “clara, suficiente y adecuada” a cada uno de los trabajadores respecto de su derecho a la desconexión. Como mínimo la información que se le proporcione a los trabajadores deberá contener las medidas de ejecución del derecho a desconectarse lo cual fue mencionado en el párrafo anterior, al igual que deberá informarse de los criterios de excepción por parte de la obligación que tienen los empleadores de cumplir con el derecho a la desconexión, al igual que informar de los criterios de compensación en caso de que se incumpla con este derecho. Adicionalmente se le debe indicar a los trabajadores que, en caso de vulneración a su derecho de desconexión, tienen derecho a un litigio, a un procedimiento administrativo y a una reparación. Los Estados miembros deben velar por el cumplimiento de lo anterior por parte de los empleadores, tal como lo indica el artículo 7 de la Directiva (Parlamento Europeo, 2021).

A su vez, el mismo artículo 4 refiere que los Estados miembros deben implementar los criterios para que se establezcan excepciones al cumplimiento y aplicación de la obligación del derecho a la desconexión por parte de los empleadores en circunstancias excepcionales, casos de fuerza mayor entre otras emergencias. Es decir, que solo en los casos mencionados anteriormente el empleador puede incumplir con el derecho a la desconexión del trabajador siempre y cuando informe de manera escrita al trabajador la justificación y el motivo. En caso de

que se constituya una excepción, se deben tener en cuenta las directivas establecidas por la Unión Europea al igual que el derecho y prácticas de cada Estado respecto a los criterios para calcular la compensación por las labores realizadas en horarios extralaborales. Las directivas que establecen la forma en cómo determinar el cálculo de la compensación son las siguientes: 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158 (Parlamento Europeo, 2021).

Es de gran importancia que se haya concientización tanto para los empleadores como para los trabajadores respecto al derecho a la desconexión, para que ambas partes la ejerzan de una forma cabal respetando los derechos que protege esta desconexión. El artículo 5 de la Directiva que venimos revisando, establece la protección contra el trato desfavorable, en donde se insta a los Estados miembros de velar para que se prohíba a todo empleador de ejercer cualquier tipo de acto discriminatorio, cualquier trato desfavorable o despido a un trabajador cuando éste ejerza o intente ejercer su derecho a la desconexión o realice una reclamación respecto de este derecho, al igual que los Estados miembros deben velar por que los empleadores protejan a los trabajadores contra este tipo de actos (Parlamento Europeo, 2021).

En caso de que el derecho a la desconexión de algún trabajador haya sido vulnerado, este tendrá derecho a una reparación y, por tanto, el artículo 6 de la Directiva establece que los Estados miembros deben velar porque estos trabajadores tengan acceso a un proceso o un a litigio de forma “rápida, eficaz e imparcial”, donde se resuelva la reparación a la que tienen derecho los trabajadores por la vulneración al derecho de la desconexión (Parlamento Europeo, 2021).

América Latina

Ecuador

Ecuador en la actualidad, de la mano de Francia, también puede ser considerado uno de los países pioneros y el primero en América latina en implementar y aprobar una legislación concerniente al tema de estudio de este trabajo, el derecho a la desconexión laboral, e incluso

previo a todo lo que ha sido generado por la pandemia de Covid-19 vivida en los años recientes.

El Código del Trabajo expedido por el gobierno ecuatoriano en el año dos mil cinco (2005), introdujo el artículo 62 por el cual se regula el trabajo en las horas y días de descanso. El artículo antes mencionado establece que, durante los días y horas de descanso, el trabajador tiene derecho a que el empleador no le exija la realización de labor alguna, pero a la vez establece ciertas excepciones.

Estas excepciones presentadas, se encuentran consagradas en el artículo cincuenta y dos (52) del mismo código. La primera excepción se presenta ante la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o la inminente amenaza de un accidente al mismo. Esta excepción en su carácter general hace referencia a episodios de fuerza mayor o caso fortuito (Artículo 52, Codificación 17 de 2005).

Sin embargo, este caso se encontraría condicionado a dos situaciones, primero, que cuando se presente una necesidad de esta urgencia, en un máximo de veinte cuatro horas pasadas del peligro, se le debe comunicar al inspector del trabajo de dicho evento y éste estudiaría cada situación en aras de imponer una multa al empleador de conformidad al artículo 628 del Código en cuestión y además de que solo se realice durante el tiempo que dure dicha necesidad (Artículo 52, Codificación 17 de 2005).

La segunda condición se presenta en los casos en los cuales exista una situación en la cual la labor no pueda ser suspendida en virtud de la naturaleza misma del objeto de esa prestación, “de las necesidades que satisfacen”, debido a que puede generar un perjuicio al interés público o por casuales técnicas (Artículo 52, Codificación 17 de 2005).

Ahora bien, esta no ha sido la única regulación expedida por el gobierno ecuatoriano en cuanto a la materia, el Acuerdo Ministerial Mdt-2016-0190 del año dos mil dieciséis, establece que, si bien el trabajador podrá organizar, en materia de teletrabajo su tiempo de laboro, no se puede exceder lo establecido por las disposiciones que regulen la carga laboral, como lo es el código

del trabajo. En todo caso, la carga laboral deberá ser igual a la de las personas que desempeñen sus labores de manera presencial en las instalaciones (*Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190*, 2016).

Lo más reciente implementado por el gobierno ecuatoriano, guarda relación con la crisis sanitaria que hemos vivido durante los últimos años, a raíz del Covid-19. El Gobierno expidió la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, aprobada por la Asamblea Nacional el quince (15) de mayo de 2020.

Esta Ley es la primera en el país en establecer como tal el derecho a la desconexión en cuanto a la modalidad del teletrabajo, traído de la siguiente manera “derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos” (*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*, 2020).

Además, la primera disposición reformativa de la presente Ley dicta que el descanso deberá ser de un mínimo de doce (12) horas continuas, dentro de cada veinticuatro horas. En este caso la Ley establece que no hay ninguna excepción para este derecho del trabajador (Primera disposición reformativa, Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, 2020).

Chile

Mediante la Ley 21220 de 2020 de Chile, se realizó una modificación al Código del Trabajo, la cual incorporó el Capítulo noveno el cual busca regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, el cual a su vez adiciona ciertas disposiciones al artículo 152, para la adecuada reglamentación de las modalidades de trabajo.

De igual forma, el mismo artículo en su quarter J, incluyó que, en todos los casos de estas modalidades de trabajo, que hayan sido iniciadas con anterioridad a la entrada de la Ley y pactadas a raíz de dicha normativa, o las que se inicien y se pacten de esta forma con

posterioridad a la Ley deberán incluir y respetar el derecho a la desconexión (*Ley 21220 de 2020, 2020*).

Incluyendo este derecho, se otorga la garantía a los trabajadores de que los empleadores deberán sin excepción alguna, respetar el tiempo personal, en donde el trabajador no se encuentra obligado a responder a ninguna orden, comunicación o cualquier requerimiento, fuera del horario laboral.

México

La Ley Federal del Trabajo mexicana, en sus artículos 60 y 61 establece que existen tres tipos de jornadas laborales. La jornada diurna tiene un máximo de ocho horas laborales diarias y un máximo de cuarenta y ocho horas semanales, en cuando a la jornada nocturna, las horas laborales diarias no pueden exceder de siete horas al igual que no se puede exceder de cuarenta y dos horas a la semana. Por último, la jornada mixta tiene un máximo de siete horas y media de trabajo diario y cuarenta y cinco horas semanales (García González, 2020).

En los casos en los cuales el empleado trabaje más horas por alguna circunstancia extraordinaria sin propasar de tres horas diarias y sin extralimitarse de tres veces en una semana (*Ley Federal del Trabajo, 1970*), el empleador deberá pagar las horas extraordinarias (García González, 2020). De presentarse un hecho en el cual el empleador no respete los tiempos de descanso de los trabajadores, la Inspección del Trabajo podrá establecer multas según lo establecido en el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo (García González, 2020).

El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo establece que en el caso de presentarse un siniestro o un riesgo de carácter inminente que constituya un riesgo para la vida de los trabajadores o empleadores o que ponga en riesgo la subsistencia de la empresa, se podrá extender la jornada laboral de los trabajadores con la única finalidad de evitar que se genere un daño, “por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males” (*Ley Federal del Trabajo, 1970 Art. 65*).

A su vez, la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días en el que el trabajador realice sus actividades laborales tiene derecho a un día de descanso, por lo cual, ningún empleador puede exigirle a un trabajador de laborar en horarios que estén por fuera de la jornada diaria laboral máxima establecida por la ley (García González, 2020), tal como lo establece el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma, el mismo artículo 68 consagra que en el caso de que se prolongue las horas extraordinarias que excedan de nueve horas semanales, el empleador deberá pagarle al trabajador por el tiempo excedente de trabajo “con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”, al igual que estará sujeto a las sanciones que establece la Ley Federal de Trabajo (*Ley Federal del Trabajo*, 1970 Art. 68).

Ahora bien, en el año dos mil veinte, el Senado de México aprobó el proyecto de adición del Artículo 68 Bis a la Ley Federal del Trabajo, la cual abarca lo referente a la desconexión digital en el ámbito laboral, proyecto que trae como única y exclusiva adición dicho artículo (*Ley Federal del Trabajo*, 1970).

El artículo 68 Bis, establece que a los trabajadores mexicanos se les será garantizado, más allá de su tiempo laboral pactado, entendiendo esto como el horario establecido al momento de la contratación, las horas y momentos de descanso, tales como vacaciones o permisos, bajo el derecho a la desconexión digital, sin desconocer el tiempo para sí mismo y su familia.

Ahora bien, el artículo incluye que las regulaciones y las modalidades de trabajo que se llegasen a estipular entre el patrono y los representantes de la fuerza laboral, deberá llevarse a cabo entendiendo la primacía del derecho a la conciliación, pero sobre todo la vida personal de los trabajadores (*Ley Federal del Trabajo*, 1970).

De la misma forma, se estipula, que los actores antes mencionados (patrón y representantes) serán los encargados de realizar las políticas internas que regirán no solo para los rangos más básicos de la fuerza laboral sino también para directivos y administrativos. Políticas en las que se debe incluir aquellos espacios para el ejercicio del derecho en estudio en el presente escrito,

pero también los espacios de ilustración sobre el uso adecuado de las herramientas de trabajo (*Ley Federal del Trabajo, 1970*).

Paraguay

A mediados del dos mil veinte uno el Congreso de Paraguay sancionó con fuerza de ley la Ley 6738 de 2021 la cual regula lo relacionado a la modalidad de teletrabajo en relación de dependencia introduciendo como principio, el derecho a la desconexión laboral.

El artículo octavo de la Ley 6738 de 2021, establece los principios que rigen el teletrabajo, dictaminando en el literal d que a pesar de que la distribución de la jornada laboral se realiza bajo mutuo acuerdo (*Ley 6738 de 2021, 2021*), donde la carga diaria y semanal no podrá superar lo establecido por el Código del Trabajo, el cual fija en su artículo 194 una jornada diaria de ocho horas y una semanal no superior a 48 horas de trabajo diurno, sin embargo, en cuanto a la jornada nocturna no podrá superar las siete diarias ni las cuarenta y dos horas semanales (*Ley 213 de 1993, 1993*).

Al igual que en otras legislaciones, la paraguaya establece que el empleador deberá respetar al menos doce horas continuas de descanso, dentro de cada día de trabajo, sin establecer ninguna excepción a la regla. Sin embargo y a diferencia de las otras legislaciones, solo se establece este derecho solamente para aquel trabajador en modalidad de teletrabajo.

La Desconexión Laboral En Colombia

Contexto en Colombia

Es una realidad que desde el inicio de la emergencia sanitaria por la cual está atravesando el mundo a raíz del virus Covid-19, o incluso desde antes de ella, se ha empezado a desvanecer la frontera que existía entre la jornada laboral y el tiempo de descanso que tiene un trabajador, por no decir que la misma ha dejado de existir en algunos casos. La implementación de las herramientas tecnológicas se ha convertido en un medio importante de comunicación inmediata entre el empleador y el trabajador. Por esa razón es necesario proteger el periodo de descanso del trabajador.

A lo largo y desde antes de la emergencia sanitaria tanto el Gobierno Nacional colombiano como el Congreso de la República, han expedido diferentes regulaciones no solo con el fin de reactivar la economía nacional durante el confinamiento obligatorio, sino también en aras de proteger a los trabajadores en las distintas áreas, quienes se estaban viendo afectados por el nuevo uso de las herramientas tecnológicas y el trabajo a distancia. Si bien la mayoría de las normativas a las que nos referiremos no conciben el derecho a la desconexión laboral como tal, es decir de una forma literal, si esbozan destellos de su misma esencia.

El derecho a la desconexión laboral no solo responde a las necesidades que surgen con las nuevas tecnologías, sino que también responde a algunos derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de nuestro país, como lo es la dignidad humana, principio que fundamenta el Estado Social de Derecho establecido en el artículo primero de la Constitución. Como se expondrá a continuación, este derecho fundamental se busca respetar por medio del cumplimiento de otros derechos fundamentales inherentes a los trabajadores.

En Colombia existe el derecho fundamental y constitucional al descanso, del cual son titulares todos los trabajadores. Así bien, el artículo 53 constitucional establece que el derecho al descanso y al tiempo libre es un derecho del cual gozan todos los trabajadores (República de

Colombia, 1991). Lo anterior, guarda una relación intrínseca con el derecho a la desconexión laboral.

El artículo constitucional anterior establece que estos derechos, al igual que otros mencionados en él, son criterios mínimos de responsabilidad que están en cabeza del Estado, al igual que son una garantía de la protección necesaria que requieren los trabajadores para salvaguardar su integridad y sus tiempos (República de Colombia, 1991).

Consecuentemente, la Corte Constitucional ha reconocido en diversas sentencias que el descanso es uno de los derechos fundamentales que tienen todos los trabajadores.

La sentencia constitucional 710 de 1996 estableció que, el descanso es un derecho fundamental que poseen todos los trabajadores cobijados bajo la normativa nacional, donde a estos se les debe garantizar el cese de obligaciones por un determinado periodo de tiempo, en aras de que recuperen las energías invertidas durante la realización de sus actividades, así como, la protección de su "salud física y mental", pero que también le permitan un desarrollo a nivel individual y personal por fuera de sus necesidades económicas. A su vez, esta sentencia no solo trae a colación este derecho como derecho fundamental, sino también como un principio mínimo en el cual debe basarse el estatuto del trabajo colombiano (*Sentencia C-710*, 1996).

Dentro de las garantías que sobrevienen a todo trabajador en el país, la sentencia antes mencionada también trae a colación que "Las vacaciones, al igual que la limitación de la jornada laboral y los descansos dominicales", no solo son garantía, sino también como un mecanismo que le permita mantenerse con las capacidades necesarias y justas para la ejecución de sus labores (*Sentencia C-710*, 1996).

A su vez, algunos años después, la sentencia constitucional 019 de 2004 manifiesta el descanso como un derecho, el cual concede al trabajador la oportunidad de llevar a cabo todo tipo de actividades con miras a recuperar y fortalecer su salud, sus relaciones familiares, así como el espacio para que desarrollen aquellas actividades de su interés personal. Ahora bien,

dentro de la misma se puede apreciar cómo el carácter fundamental del derecho al descanso cobra una nueva dimensión, en cuanto al ser un derecho fundamental, está en cabeza del Estado llevar a su realización y práctica, mediante el establecimiento de políticas, legislaciones y otro tipo de medidas efectivas que lo promuevan (*Sentencia C-019, 2004*).

Ahora bien, el artículo 15 de la Constitución Política establece el derecho que poseen todos los individuos a tener intimidad familiar y personal. Este artículo se relaciona a la materia de estudio debido a que, al garantizar una desconexión eficaz del trabajador de su entorno laboral, este va a poder buscar, realizar y perseguir un tiempo familiar de calidad, así como una realización propia (República de Colombia, 1991).

Así las cosas, la Corte Constitucional mediante la sentencia C-640 de 2010 afirmó que el derecho fundamental a la intimidad es necesario para que las personas puedan desarrollar su ser, sin que haya alguna intrusión o perturbación por parte de factores exteriores a la persona (*Sentencia C-640, 2010*).

Dicha sentencia constitucional menciona que, en el año 1995 la misma Corte Constitucional afirmó que el derecho a la intimidad se infiere directamente de la dignidad humana y de la necesidad de libertad y autonomía que está en la naturaleza del ser humano, y que por lo tanto dicha esfera, no debe ser de dominio público, ni perturbada por algún factor ajeno a su persona (*Sentencia C-640, 2010*).

A su vez, los individuos por mandato constitucional deben tener condiciones dignas y justas en su trabajo, tal como lo establecen los artículos 25 y 53 de la Constitución Política. De igual forma, el artículo 25 dicta que el trabajo no solo es un derecho sino una obligación social que posee una protección adicional por parte del Estado. Este mandato constitucional no solo se enmarca y se relaciona directamente a las obligaciones del Estado, sino que guarda una estrecha relación con la materia de estudio en este trabajo.

La Corte Constitucional establece que dentro del artículo 25 de la Constitución se incluye la jornada de trabajo máxima como una condición laboral. De igual forma establece que el

quebrantamiento de las jornadas máximas de trabajo amenaza directamente los derechos fundamentales de los trabajadores como lo son su dignidad, su libertad, su salud y su vida, al igual que puede conllevar a daños a nivel familiar (*Sentencia C-024*, 1998).

En el contexto de la aparición del COVID 19 en el territorio nacional colombiano, el Ministerio de Trabajo, a comienzos del año 2020, expidió la circular 0021, mediante la cual se establecen las “medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.” (*Circular 021*, 2020)

Dicha circular describe el concepto del trabajo en casa con la finalidad de que las empresas pudieran afrontar la crisis sanitaria y poder continuar con sus obligaciones y desarrollo de sus labores en casa protegiendo el empleo. La misma circular establece que el concepto de trabajo en casa es diverso al concepto del teletrabajo. El trabajo en casa parte de la base de que se trata de una “situación ocasional, temporal y excepcional” (*Circular 021*, 2020 Art. 1), en donde el empleador de cualquier sector económico puede autorizar a los empleados a trabajar en casa. La misma circular establece de forma clara que el trabajo en casa no exonera al empleador del cumplimiento de todas las obligaciones para con el trabajador como lo es el pago del salario, los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social y demás obligaciones derivadas de la relación laboral (*Circular 021*, 2020).

Se trae a colación la presente circular, toda vez que se evidencia que a pesar de eventos imprevistos y de fuerza mayor que se han presentado en el contexto global y nacional, los cuales han traído consigo repercusiones en el ámbito laboral, las entidades estatales siguen reconociendo la importancia y el debido cumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales. Entre las obligaciones laborales que deben ser garantizadas, se encuentra el cumplimiento a cabalidad de los horarios legal y contractualmente establecidos, obligación que va de la mano con el objetivo del derecho a la desconexión laboral.

Ahora bien, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 041 del 2020 con el fin de establecer ciertos lineamientos sobre el trabajo en casa, con modalidad ocasional, temporal y excepcional.

Principalmente la circular lo que busca es proteger los derechos de los trabajadores dejando claro que el trabajo en casa no puede ser excusa para que cambie ningún aspecto de la relación laboral normal que se venía cumpliendo con anterioridad. Hace énfasis en que los empleadores deben garantizar a los trabajadores el descanso y momentos para compartir con su familia y así armonizar la vida laboral, familiar y personal (*Circular 041, 2020*).

A su vez, la misma circular hace mención en que se debe respetar el horario laboral acordado en el contrato de trabajo y para eso solicita abstenerse de realizar solicitudes, incluyendo correos electrónicos y mensajes por medio de mensajería instantánea, fuera del horario laboral y así garantizar la desconexión laboral para evitar impactos en la salud mental y emocional. Si algún empleado llega a trabajar por fuera del horario laboral se causarán horas extras y recargos correspondientes. Adicionalmente obliga al empleador a implementar en su plan de trabajo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo la modalidad de trabajo en casa y a las ARLs incluir actividades de promoción y prevención sobre pausas activas virtuales (*Circular 041, 2020*).

Por otro lado, la reciente Ley 2101 del 15 de julio de 2021, tiene como objetivo reducir las jornadas laborales de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas semanales (*Ley 2101, 2021 Art 2*). El propósito de la presente ley es armonizar la relación laboral y la personal ya que el trabajador podrá tener más tiempo para su vida privada. Busca que las empresas sean más productivas y la creación de nuevos empleos. La implementación de la ley 2101 de 2021 busca ser gradual y se aplicará de la siguiente forma: durante el 2023 y el 2024 se reducirá la jornada una hora llegando a una jornada máxima de cuarenta y seis (46) horas, luego se reducirá dos horas en 2025 y 2026 para llegar a las cuarenta y dos (42) horas máximas. Adicionalmente la ley 2101 de 2021 elimina la obligación de hacer un día de la familia semestral, prohíbe la reducción salarial, elimina la obligación de destinar dos horas a labores recreativas, culturales, deportivas o de capacitación cuando la empresa tiene más de cincuenta (50) trabajadores (*Ley 2101, 2021 Art. 3*).

Dentro de las justificaciones que se presentan en el Proyecto de Ley 489 de 2020, se encuentra la calidad de vida. Hace parte de la calidad de vida de los trabajadores el pasar tiempo con sus familias, tener tiempo de recreación, ocio, descanso y demás espacios personales de cada persona fuera del desarrollo de sus funciones laborales. El hecho de que los trabajadores tengan espacios y tiempos en su vida personal contribuye a que tengan una mejor salud física, una mejor salud mental junto con un mayor bienestar de índole individual. Con lo anterior, se persigue que el trabajador pueda realizar y darle cumplimiento a sus proyectos de vida (Echeverría Sanchez, 2021).

Dentro del informe de ponencia en primer debate del Proyecto de Ley 489 de 2020, se cita al Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, quienes establecen que la reducción de horas laborales, entre otras cosas, permite que el trabajador atienda y estimule sus necesidades sociales y personales, así como la persecución de sus proyectos personales. Lo anterior partiendo del principio que los trabajadores son seres humanos con necesidades propias a nivel social e individual, no solo son trabajadores (Echeverría Sanchez, 2021).

Con lo anterior, denotamos que existe una preocupación por la calidad de vida de las personas como individuos y no solo como trabajadores. Se debe empezar a visualizar a los seres humanos como un ser en conjunto, quien tiene sueños, aspiraciones, gustos, metas, entre otros, diferentes al desarrollo de su vida laboral en sí. Esto resulta relevante toda vez que dentro de las apuestas que tiene el derecho a la desconexión laboral se encuentra la protección de la barrera que existe entre la vida personal o privada del individuo y su vida laboral o profesional (Serrano Argüeso, 2019), ya que se ha evidenciado a lo largo del tiempo la problemática de que la vida profesional traspasa a la vida personal de los trabajadores, lo que trae como consecuencia una invasión al tiempo que tienen de descanso (Rosenbaum Carli, 2019).

A su vez, se puede evidenciar que la apuesta que se tiene al reducir el horario laboral va de la mano con la protección misma al cumplimiento real de los horarios y límites que se han sido

establecidos en las relaciones laborales basadas en la normativa. La desconexión laboral busca que la vida por fuera del trabajo cobre una mayor relevancia para así edificar barreras firmes que impidan la “fusión y confusión” entre la jornada laboral y los tiempos personales, evitando de esta forma que los trabajadores se sobreexpongan a un nivel de estrés y al límite o agotamiento de sus capacidades físicas, por lo que hay que encontrar ese balance que apunte al equilibrio y recuperación del trabajador (Gutiérrez Colominas, 2020).

Siguiendo con la regulación en materia laboral dentro del contexto del presente trabajo, la Ley 2088 de 2021 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, la cual entró a regir a partir del 12 de mayo de 2021, tiene como objetivo principal regular la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en una relación laboral sin que las mismas se hayan pactado al inicio de la relación laboral (*Ley 2088, 2021*).

En el tercer artículo de la Ley 2088 de 2021, se establecen las garantías que deben tener los trabajadores para ejercer sus funciones desde su casa. Establece que se deben cumplir con los principios de igualdad, moralidad, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa (*Ley 2088, 2021*). De igual forma, se deben salvaguardar los privilegios laborales y sociales de los trabajadores, al igual que el respeto a los principios esenciales del Estado Social de Derecho, los derechos fundamentales de las personas y los principios generales de las relaciones laborales contemplados en la ley y la Constitución (*Ley 2088, 2021*).

De igual forma, la normativa en cuestión trae a colación dos criterios deben estar presentes en el marco de trabajo en casa, junto con los demás principios constitucionales y legales que rigen las relaciones laborales (*Ley 2088, 2021*). Cabe resaltar que uno de los dos criterios resulta muy relevante en el marco del presente trabajo, toda vez que se hace mención expresa a la desconexión laboral como una garantía y un derecho que tiene el trabajador, al igual que es un criterio que debe regir la relación laboral.

La coordinación es el primer criterio que se establece, el cual busca que las funciones se deben desarrollar en armonía entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos fijados (*Ley 2088, 2021*). El segundo criterio que se establece es la desconexión laboral como una garantía y un derecho que tienen tanto los trabajadores como los servidores públicos “a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral” (*Ley 2088, 2021*). El empleador se debe comprometer a no realizar solicitudes al trabajador por fuera de la jornada laboral (*Ley 2088, 2021*).

La ley 2088 de 2021 establece que la jornada de trabajo debe ser la misma que ha sido establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y la reglamentación aplicable a los servidores públicos dejando por fuera a los trabajadores de dirección, confianza o manejo, así como los niveles directivos y asesor en el sector público (*Ley 2088, 2021*).

El artículo 11 de la misma ley, establece que durante el tiempo en que se presente el servicio bajo la modalidad de trabajo en casa, el trabajador seguirá gozando de todas las garantías y derechos que rigen su relación laboral entre ellos los derechos de asociación y negociación sindical. Adicionalmente indica que las administradoras de riesgos laborales deberán promover programas que contribuyan a que se garanticen condiciones de salud física y mental (*Ley 2088, 2021*). Esto último denota que el legislador en el ámbito laboral si tiene una preocupación referente a la salud mental de los trabajadores, factor que se encuentra estrechamente ligado al derecho a la desconexión laboral, toda vez, que, por medio de la regulación e instauración de dicho derecho, se previenen múltiples riesgos psicosociales derivados de extensas horas de trabajo.

Habiendo esbozado algunas de las normativas, leyes, circulares, sentencias entre otras fuentes del derecho colombiano, queda claro así que el derecho a la desconexión laboral en nuestro país no es una temática nueva, sino que es un tema que ha venido surgiendo en virtud de la

base de los derechos inherentes al trabajador como lo es el derecho al descanso y el respeto al cumplimiento de las jornadas laborales.

Desde hace años en Colombia se viene luchando por reconocer, respetar y recalcar la importancia de los derechos de los trabajadores, entre ellos, el descanso, el cual va de la mano con el derecho a la desconexión, y puede presentarse en diversas modalidades como lo son las vacaciones, las cuales son un derecho que tienen los trabajadores, al igual que el cumplimiento de las licencias y permisos.

Se ha logrado dar un gran paso a lo largo del tiempo en aras de cumplir a cabalidad con los tratados firmados por el país de índole internacional y por cumplir la normativa, pero sobre todo por cumplirle a la clase trabajadora de nuestro país, el motor de nuestra economía.

Disponibilidad

En Colombia, mediante jurisprudencia, se ha ahondado en el fenómeno de la disponibilidad del empleado. El concepto de disponibilidad establece que el empleado ha de encontrarse a disposición del empleador para desarrollar las actividades laborales que se requieran, al igual que hace referencia a que el trabajador debe estar disponible cuando de forma extraordinaria, se presente una circunstancia en la cual sea indispensable la prestación del servicio por parte del trabajador (*Sentencia C-024, 1998*).

La disponibilidad de carácter extraordinaria en donde el empleador deba prestar un servicio, debe ser remunerada de manera justa y razonable. Así mismo, la misma sentencia establece que estas circunstancias en las cuales el trabajador deba prestar su servicio de forma extraordinaria y estar en ese caso disponible, deben ser por causa justa y no mediante capricho o voluntad propia del superior (*Sentencia C-024, 1998*).

De igual forma, la sentencia constitucional dicta que, hay ciertas entidades, que por la razón de su deber, el servicio que prestan a la comunidad y sus responsabilidades, pueden llegar a hacer que los trabajadores adscritos a dicha entidad se presten de disponibilidad absoluta para con ella, siempre y cuando se deba a un hecho previamente establecido por la Ley, en donde debe

prevalecer el interés general y para el cumplimiento del propósito de la organización (*Sentencia C-024, 1998*).

Es menester acotar que esta disponibilidad, como lo esboza la sentencia constitucional antes mencionada, no ha de consistir en la renuncia al derecho al descanso y a las jornadas máximas de trabajo establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano, ya que esto sería netamente inconstitucional, en virtud del artículo 53 de la carta política de nuestro país. Ni mucho menos, por ser la disponibilidad debidamente remunerada por las actividades prestadas, van a poder llevarse a cabo a discreción de la entidad (*Sentencia C-024, 1998*).

Ya habiendo dilucidado lo anterior, es claro que no se va a poder enmarcar todo el cuadro de la disponibilidad bajo una perspectiva general, debido a que la disponibilidad debe evaluarse desde sus matices, dependiendo de la situación en la que se presente la prestación irregular del servicio. Es por lo anterior que se establece que cada vez que estar bajo la disponibilidad del empleador, sin que haya la posibilidad de destinar tiempo para actividades de ocio, así como ingerir alimentos o recreación, o inclusive el hecho de no poder moverse del lugar de prestación del servicio, constituye una situación que se asemeja a la prestación del servicio y debe enmarcarse en la misma jornada laboral (Ministerio del Trabajo, 2017).

Por el contrario, si al momento de estar a disposición se le permite al empleado realizar ciertas actividades como descansar, ingerir alimentos o permanecer en su casa, en donde solo está dispuesto a prestar el servicio efectivo cuando se le requiera, este supuesto no podrá enmarcarse bajo la jornada laboral habitual del empleado (Ministerio del Trabajo, 2017).

Por el contrario, si al momento de estar a disposición se le permite al empleado realizar ciertas actividades como descansar, ingerir alimentos o permanecer en su casa, en donde solo está dispuesto a prestar el servicio efectivo cuando se le requiera, este supuesto no podrá enmarcarse bajo la jornada laboral habitual del empleado (Ministerio del Trabajo, 2017).

Posterior a esto, la Corte Suprema de Justicia, establece que por el mero significado que trae el Código Sustantivo del Trabajo, el tema en general se haya vinculado directamente con el

concepto ontológico de "actividad", es decir, que se presente una ejecución positiva de actividades y no solo la posibilidad de ello, lo que hoy en día se conoce en el ámbito laboral como una prestación efectiva del servicio (Ministerio del Trabajo, 2017).

De la mano con lo anterior, y en concordancia con el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo, la disponibilidad para con el patrono, de eventualmente verse en la necesidad de estar atento a órdenes y verse en la necesidad de responder a ellas, no presenta ni constituye trabajo alguno (*Sentencia SL5584*, 2017).

Por lo anterior, se concluye que toda vez que estar a disposición del empleador conlleva a que el trabajador no pueda desarrollar cualquier actividad de índole personal, por lo que se genera una contraprestación, en donde se remunera al trabajador. La remuneración se genera cuando el trabajador no puede desplazarse de su lugar de prestación de servicio, aunque no esté llevando a cabo una realización material de actividades, toda vez que el trabajador de igualo forma se encuentra pendiente de cualquier orden proveniente del patrono. Si por el contrario se le permite la realización de actividades personales fuera de las laborales, esto no constituye labor alguna por lo cual no debe darse contraprestación (Ministerio del Trabajo, 2017).

En contraposición a lo establecido anteriormente, la Corte Suprema de Justicia establece que siempre que el empleado se encuentre a disponibilidad del empleador, sin que esto requiera de una prestación efectiva de sus servicios, "sino por el simple hecho de estar a la espera de requerimiento alguno, solo por el hecho de no poder realizar actividad alguna personal a familiar, ya es para que este pueda devengar montos adicionales por sus servicios." (Ministerio del Trabajo, 2017).

Teletrabajo y Trabajo en Casa

Actualmente en Colombia existen dos modalidades de trabajo que atañen al uso de las tecnologías en el trabajo desarrollado desde el hogar o de forma remota, la primera es el teletrabajo, y la segunda y más reciente, es el trabajo en casa. Debido a la implementación de

este tipo de modalidades para el desarrollo de las obligaciones laborales desde el hogar o de forma remota, surgió la necesidad de expedir una regulación concerniente al tema.

Con la expedición de la Ley 1221 de 2008 “por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, se define el teletrabajo como una forma de organización laboral en la que el desempeño de las actividades laborales remuneradas y el contacto entre el trabajador y la empresa se realiza por medio del uso de tecnologías de la información y la comunicación, por lo cual no se requiere la presencia física del trabajador (*Ley 1221, 2008*).

El trabajo en casa es un concepto diverso al teletrabajo y se encuentra descrito en la Circular 0021 del año 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo. La finalidad de que se describiera el concepto al trabajo en casa era que las empresas pudieran afrontar la crisis sanitaria nacida a raíz de la pandemia por Covid-19 y poder continuar con sus obligaciones y desarrollo de sus labores en casa protegiendo el empleo.

El trabajo en casa parte de la base de que se trata de una “situación ocasional, temporal y excepcional” (*Circular 021, 2020*), en donde el empleador de cualquier sector económico puede autorizar a los empleados a trabajar en casa. La misma circular establece de forma clara que el trabajo en casa no exonera al empleador del cumplimiento de todas las obligaciones para con el trabajador como lo es el pago del salario, los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social y demás obligaciones derivadas de la relación laboral (*Circular 021, 2020*).

A su vez, la misma circular 0021 de 2020 del Ministerio de Trabajo dictamina que el trabajo en casa no requiere los mismos requisitos del teletrabajo, los cuales se encuentran consagrados en el Decreto 1072 del 2015 y en la Ley 1221 de 2008. En primer lugar quienes realicen teletrabajo deben contar con un contrato escrito como lo establece el artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015, al igual que no se les aplica las disposiciones previstas respecto de la “jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno” (*Ley 1221, 2008 Art. 6*), no obstante lo anterior el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 establece que el Ministerio de la

Protección Social debe vigilar y garantizar que quienes realizan teletrabajo no tengan excesivas cargas laborales.

Por otro lado, los empleadores son quienes deben proveer el mantenimiento de los equipos o medios tecnológicos que requieran los teletrabajadores para cumplir con sus funciones, junto con los programas, conexiones, costo de la energía y desplazamientos que hayan sido ordenados por los empleadores (*Ley 1221, 2008 Art. 6*). Es fundamental que se delimiten los días y los horarios en los cuales el teletrabajador debe realizar sus funciones, delimitando de esta forma la responsabilidad en caso de presentarse un accidente laboral y que se conozca la jornada máxima laboral, previniendo de esta forma su desconocimiento (*Decreto N° 1072, 2015 Art. 2.2.1.5.3*).

El uso de las tecnologías en el entorno laboral de forma remota o por medio del teletrabajo, traen consigo la necesidad de una regulación explícita, en virtud de que las barreras de los horarios laborales y el tiempo de descanso se han ido dilucidando con la implementación de estas modalidades de trabajo.

Actualidad: Ley 2191 de 2022

Ahora bien, se han expuesto algunas normativas y regulaciones que se han expedido a nivel nacional a lo largo de los años con el fin de analizar el nacimiento del derecho a la desconexión, desde antes del nacimiento y expedición de una ley que estableciera al derecho a la desconexión como un derecho autónomo. La necesidad surgida a lo largo de la emergencia sanitaria por la cual ha atravesado el país en años recientes dio un impulso a que se radicara un proyecto de ley con miras a debatir la posibilidad de integrar en el ordenamiento jurídico el derecho a la desconexión laboral.

En Colombia actualmente ha entrado en vigor la Ley 2191 de 2022, la cual surge del proyecto de Ley 360 de 2020, radicado por el Representante a la Cámara por el partido Liberal Rodrigo Rojas Lara el día 26 de mayo de 2020.

Dentro de las justificaciones que conllevaron a la redacción y radicación del Proyecto de Ley se evidencia la conveniencia de la misma, toda vez que las jornadas laborales han aumentado en tiempos del COVID-19; los cambios en el mundo laboral que han sido generados a raíz de los dispositivos digitales junto con los desafíos que impone la nueva era; el panorama actual frente a la disponibilidad y la desconexión; las cifras de estrés laboral en Colombia; la regulación de la desconexión digital en el mundo (Rojas Lara, 2020).

En primera medida, Rojas dentro de las justificaciones que expone, destaca que si bien los avances tecnológicos han traído consigo diversos beneficios en el ámbito laboral, éstos a su vez han creado una ruptura o han difuminado la barrera entre la jornada laboral y los tiempos personales que comprenden el descanso, vacaciones y tiempo en familia (Rojas Lara, 2020).

En concordancia con lo anterior, Rojas destaca que no se evidencia nitidez en la disponibilidad que tienen los trabajadores frente al llamado a realizar funciones por parte de los empleadores.

Es más, esclarece que por parte de algunas personalidades del ámbito liberal, se entiende la “disponibilidad” como un máximo de que si, el empleado que se encuentre en cualquier lugar, no solo en su lugar de residencia, que se encuentre en la realización de actividades netamente personales o familiares, ha de encontrarse presto a un eventual comunicado por parte del empleador, y tiempo que no se ha de remunerar en favor del mismo y que el tiempo entregado a la realización de sus funciones laborales no se ha de entender como parte de la jornada (Rojas Lara, 2020).

Es menester acotar, que la situación presentada inmediatamente antes, es completamente diferente a aquellos momentos en los cuales por disposición expresa del empleador, el subordinado ha de estar en realización de labores ocasionales o inclusive, solamente encontrarse dispuesto para la realización de estos, en el lugar de trabajos, dan para que el tiempo dispuesto para ello sea remunerado.

Este aspecto cobra relevancia en virtud del COVID 19, toda vez que, según lo expuesto por Rojas en su proyecto de Ley, “se dio una aceleración profunda de la transformación digital” en

la cual las empresas se vieron obligadas a seguir sus funciones u operaciones desde el confinamiento por medio del teletrabajo o el trabajo en casa (Rojas Lara, 2020).

Ahora bien, otro de las motivaciones del proyecto de ley en cuestión, es la importancia del descanso de los trabajadores en pro de su productividad en el desarrollo de su trabajo, citando para resaltar tal fin, diversas publicaciones donde se denota el perjuicio que trae consigo la falta de descanso en la salud y en el bienestar del trabajador, lo cual repercute en el desarrollo de sus funciones laborales (Rojas Lara, 2020).

De la mano de todos estos detalles de salud que se han venido generando, no solo desde el surgimiento de la crisis por Covid-19 vivido a nivel mundial, también se ha venido evidenciando desde las últimas dos décadas un incremento sustancial en las cifras de estrés en correspondencia con las relaciones laborales a nivel nacional.

Dentro de los números presentados por el representante Rojas, vemos como desde el año 2007, según una encuesta presentada y realizada por el Ministerio de Trabajo, ya presentaban cifras exorbitantes. Entre los números encontrábamos que, un porcentaje mayor a un cuarto de la comunidad encuestada encontraban que no existía momentos de esparcimiento durante la jornada laboral y que por lo menos un cuarto de los encuestados expresaba que el tiempo para realizar las labores encomendadas no era ni el necesario ni justo para la realización de estas (Ministerio del Trabajo, 2019).

En contraposición a estas cifras ya preocupantes, en el año 2020 el Conpes 3992, ya presentaba cifras lindantes a un tercio de la población encuestada que ya manifestaba que, según los cambios realizados hacia la implementación de las nuevas tecnologías, no había claridad sobre las responsabilidades y mucho menos de las pausas que han de presentarse en el medio de las jornadas de trabajo. Además de lo dicho anteriormente casi el mismo porcentaje expresaba que la generación y extensión de las jornadas laborales representaba un desequilibrio en las oportunidades de descanso y de familia,

La finalidad que tiene la expedición de la Ley 2191 de 2022, es la creación, regulación y promoción de medidas que promuevan el derecho a la desconexión laboral que poseen los trabajadores dentro de cualquier relación laboral, sea cual sea la modalidad de contratación, cobijada por el ordenamiento jurídico colombiano. Lo anterior con el fin de garantizar a los trabajadores el goce efectivo de sus tiempos de libres y de descansos, junto con sus vacaciones, permisos y licencias. (*Ley 2191, 2022*).

Ahora bien, el concepto del derecho a la desconexión laboral en Colombia se encuentra consagrado en el artículo tercero de la Ley 2191 de 2022, entendiéndose éste como:

“el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.”(*Ley 2191, 2022 Art. 3*)

Lo anterior quiere decir que el derecho a la desconexión laboral es un derecho del cual gozan los trabajadores y los servidores públicos (*Ley 2191, 2022*), derecho que empieza a regir en el momento en el cual finalice su jornada laboral (*Ley 2191, 2022*). En virtud de este derecho, las partes titulares del presente derecho no tienen por qué ser contactadas por ningún medio, sea tecnológico o no, por fuera de su jornada laboral o en el transcurso de su descanso y vacaciones.

Cabe recalcar y esclarecer que en nuestro ordenamiento colombiano existe una diferencia en cuanto a lo que se entiende por trabajador y lo que se entiende como un servidor público. En primera medida tenemos que el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, claramente dicta que trabajador es aquella persona que presta un servicio o realiza una labor a cambio de una remuneración. Lo anterior cataloga al trabajador como una especie de género, un significado de carácter general (*Código Sustantivo del Trabajo, 1950*).

Por otro lado, y bajo el entendido del artículo 123 de la Constitución Política de 1991, se entiende como servidor público aquel trabajador o miembro de una entidad pública (República de Colombia, 1991). En concordancia, en el año 1996, La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, emitió el concepto 855, mediante el cual se esclarece que, el concepto presentado por la Constitución es de carácter amplio, y que por ende el servidor público no solo es aquel miembro de una entidad estatal, sino también el aquel que hace parte de una entidad descentralizada, y que presta sus servicios a la comunidad, en proporción con los lineamientos y reglamentos de la entidad estatal, constitución y las leyes (*Concepto 855, 1996*).

De igual forma, la ley se dirige hacia el empleador, quien debe prescindir de dictar algún tipo de orden o requerimiento a los trabajadores o servidores públicos cuando estos se encuentren por fuera de su horario laboral (*Ley 2191, 2022*), al igual que debe garantizar que los trabajadores o servidores públicos disfruten de forma plena y efectiva sus tiempos de descanso, sus licencias, permisos, vacaciones, junto con el disfruta de su vida personal y familiar (*Ley 2191, 2022*).

Se debe tener de presente que no todos los trabajadores y servidores públicos gozan de este derecho. Quienes ostenten cargos de dirección, confianza y manejo, al igual que quienes en virtud de la actividad o función que desarrollen deban estar disponibles de manera permanente como los son los organismos de socorro y miembros de la fuerza pública, junto con quienes deban realizar labores extra en sus respectivas empresas o instituciones donde trabajen por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, con la finalidad de poder prestar el servicio o solventar inconvenientes en la operación cuando no exista otra alternativa, son exceptuados de lo consagrado en la presente normativa (*Ley 2191, 2022*).

Con la finalidad de garantizar que el derecho a la desconexión laboral se cumpla, cualquier cláusula o acuerdo que contravenga lo establecido en la normativa dictada en la Ley 2191 de 2022 o que desmejore las garantías de los trabajadores establecidas en la mencionada ley. (*Ley 2191, 2022*).

Las personas naturales y jurídicas tanto del ámbito público como del privado se encuentran obligadas a desarrollar una “política de desconexión laboral de reglamentación interna”, la cual debe establecer como mínimo la forma de ejecución y materialización del derecho, incluyendo una debida estructuración del uso de TIC´s (Tecnologías de Información y Comunicación) (*Ley 2191, 2022 Art. 5*).

Las políticas que se establezcan deben entrar a regular los mecanismos de quejas para que el empleado o el servidor público pueda expresar el abuso o vulneración de dicho derecho de forma anónima o a título personal. De igual forma, se deben formular un procedimiento interno, dentro del cual se establezcan los mecanismos de solución de conflictos y de control del acatamiento de dichos acuerdos, para la cesación de la perturbación del derecho a la desconexión (*Ley 2191, 2022*).

En el caso de que el empleador incumpla o vulnere el derecho a la desconexión, el trabajador o servidor público puede acudir al Inspector de Trabajo o a la Procuraduría General de la Nación para poner de presente la circunstancia que lo aqueja, exponiendo en su denuncia los hechos junto con prueba sumaria de la existencia de los mismos. De forma preventiva, el funcionario destinado por el ente instará al empleador a que aplique los mecanismos, medios pertinentes o procedimientos internos que haya instaurado la persona natural o jurídica, tal como lo establece el artículo cinco de la Ley (*Ley 2191, 2022*).

A su vez, la vulneración al derecho de desconexión laboral puede ser constitutivo de “una conducta de acoso laboral”, siempre y cuando la conducta se realice de forma persistente y que la misma sea demostrable, según lo establecido por la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.” (*Ley 2191, 2022 Art. 4*).

Bajo el marco de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral aquella conducta que se presente de forma persistente y que sea demostrable, realizada por parte de un superior sobre un subordinado inmediato o mediato, e inclusive conductas realizadas por parte de un

compañero de trabajo de igual rango jerárquico, las cuales puedan llegar a generar cualquier tipo de perjuicio psicológico en el individuo, como lo son las conductas orientadas 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 Art. 2*).

Ahora bien, la presente normativa se rige por los principios orientadores del derecho laboral consagrados en la Constitución Política de Colombia, al igual que los establecidos dentro de los convenios ratificados por el Gobierno colombiano expedidos por la OIT, junto con la demás regulación laboral concordante con el objeto de la presente ley (*Ley 2191, 2022*).

Como se pudo evidenciar, la Ley 2191 de 2022 no se limita o no le apuesta a un derecho a la desconexión de carácter digital, con miras a regular y proteger las jornadas laborales y el derecho al descanso desde una perspectiva de trabajo en casa, teletrabajo o por medio del uso de tecnologías, sino que, por el contrario, es una regulación que cobija a la mayoría de los trabajadores sin distinción de los diversos escenarios y contratos laborales. Lo anterior indica que este derecho va mucho más allá de la aparición del COVID 19 o de una posible regulación para velar por los derechos de los trabajadores quienes desempeñan sus labores desde un escenario remoto.

Impacto en la Sociedad

Estudios

Hemos abordado la importancia del derecho a la desconexión laboral desde una perspectiva del respeto de los derechos de los trabajadores, pero no debemos dejar de lado el trasfondo de toda esta temática, es decir, lo que en últimas busca proteger este derecho, la salud de los trabajadores.

La organización Mundial de la Salud ha establecido que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Lo anterior evidencia que la salud no solo atañe a las enfermedades físicas, sino que involucra el estado de bienestar mental de las

personas. Por lo anterior, resulta relevante el estudio de los diversos efectos que pueden derivarse del uso excesivo de tecnologías y las jornadas laborales extendidas.

Dentro de las causas de los diferentes efectos negativos a la salud que pueden provenir del uso de la tecnología, es el exceso de trabajo, el cual se presenta cada vez que la cantidad de trabajo sobrepasa la capacidad que tiene cada individuo de recuperarse de la jornada laboral y los efectos de esta (Cruz Robazzi et al., 2010). Esto puede traer consecuencias tanto físicas como mentales en la persona, desde la falta de concentración al momento de la realización de las obligaciones y somnolencia, hasta disminución de la velocidad y la precisión motora (Cruz Robazzi et al., 2010).

Dentro de los primeros efectos a tratar dentro de la presente investigación son el estrés y el tecnoestrés. Este segundo término, fue empleado por primera vez en el año 1984 por el psiquiatra Craig Brod, el cual definió el tecnoestrés como, una enfermedad causada por la falta de habilidad por parte de un individuo para acomodarse al uso de las nuevas en el empleo de las tecnologías nacientes de manera adecuada (Nueno, 2018).

Así como toda otra enfermedad conocida, el tecnoestrés trae consigo ciertas manifestaciones en el organismo del trabajador las cuales se pueden presentar de diversas formas (Nueno, 2018). La primera es fatiga, derivada de la alta cantidad de información manejada durante un corto periodo de tiempo; La segunda, sería un agotamiento emocional, este relacionado a la constante necesidad de estar conectado a información durante la realización de las actividades laborales; La tercera consecuencia es la imposibilidad de realizar diferentes tareas al tratar de imitar la funcionalidad de las nuevas tecnologías (Nueno, 2018).

Para poder dilucidar bien lo que es el estrés y las nuevas tecnologías en el trabajo, tenemos que establecer primero lo que son los factores psicosociales de riesgo. Estos son factores de estrés, dentro y fuera del trabajo, que pueden generar daños tanto a la salud física como mental de los trabajadores e incluso pueden afectar el flujo normal de la actividad laboral de cada individuo (Moreno Jiménez, 2011). Cabe resaltar que mediante un estudio realizado por la OIT

estos riesgos pueden provenir de diferentes áreas de la vida del trabajador, del trabajo como lo son el escaso control en la realización de las actividades y la alta demanda de estas, como la inequidad o falta de recompensa por la cantidad de trabajo efectuado (Organización Internacional del Trabajo [OIT] & Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch Labour Administration, 2016).

Por otro lado, la vida afectiva del empleado también puede verse afectada, especialmente cuando los involucrados en las relaciones se encuentran bajo una carga alta de trabajo y poseen una carrera profesional activa, o están atravesando dificultades de cualquier índole (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P, 2018).

En cuanto a las afecciones que se pueden dar a la salud de la persona no solo encontramos el estrés per se, los riesgos psicosociales también pueden llevar a sufrir afecciones en la salud física del trabajador. Un metaanálisis realizado por Sparks, Cooper, Fried y Shirom, en el año 1997 citado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno de España (2018), demostró que se presentaba un aumento de las afecciones de salud en relación con el incremento de las horas laborales del trabajador, que podían conllevar desde un simple dolor de cabeza, hasta un infarto (INSST, O.A., M.P, 2018).

A su vez, se puede generar un trastorno del sueño, donde varios estudios ya han proporcionado información de un impacto directo de los riesgos psicosociales de la implementación de las tecnologías en el trabajo a la calidad de sueño de los empleados (INSST, O.A., M.P, 2018). Lo anterior no solo llevando a que se presenten detrimentos en la memoria, confusión o incluso depresión de la persona, sino también llevándola a una situación de posible fatiga (Cruz Robazzi et al., 2010).

Por otro lado, también existe evidencia de una relación estrecha entre las extensas jornadas de trabajo y las muertes por enfermedades coronarias. Los doctores Breslow y Buell en el año 1960, identificaron que, en comparación, las personas que trabajan un máximo de 40 horas a la semana tienen una posibilidad del 50% menos de padecer enfermedades del corazón a

comparación de personas que trabajan 48 horas o más (INSST, O.A., M.P, 2018). Así bien, con cerca de 30 estudios realizados por la OIT, se logró establecer que hay una preponderancia de sufrir enfermedades del corazón sobre las personas que sufren de estrés laboral, en comparación con aquellas que no lo sufren (OIT & Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch Labour Administration, 2016).

Ya habiendo desdibujado todo esto que representa el estrés, los riesgos psicosociales, la afección a la falta de sueño entre otros, es menester esbozar un término que atañe mucho a estas situaciones, como lo es, el síndrome de "Burnout".

El término burnout, fue introducido por primera vez por el médico psiquiatra, Freudenberger, año 1974, al buscar describir un escenario vivido por la fuerza laboral del Free Clinic de Nueva York para toxicómanos (Castañeda Novoa et al., 2021). Freudenberger, se dio cuenta que las condiciones laborales del personal de esta clínica, con largas jornadas, pocos salarios y un contexto social adverso, los llevaba a una pérdida de motivación en la realización de las actividades, falta de energía, e inclusive ansiedad y depresión por muchos. Todavía más preocupante, es que estudios han llevado a concluir que el padecer este síndrome, puede llevar a las personas a sufrir de enfermedades graves como diabetes e incluso afectaciones gastrointestinales (Huang et al., 2020).

Por último, aunque no el último de los diferentes efectos que encontramos dentro de los efectos que pueden llegar a causar dentro de una persona, encontramos la fatiga. La fatiga supone el hecho de tener que realizar un esfuerzo, durante un periodo de tiempo determinado sin un descanso suficiente (White & Beswick, 2003). De hecho, el autor Konz en el año 1998, expreso que una de las finalidades del descanso es la evitar la fatiga del cuerpo (White & Beswick, 2003).

A pesar de que no existe una definición clara de lo que comprende la fatiga en general, si se han realizado diferentes estudios respecto a lo largo de los años. El autor Rogers Et Al en el año 1999, expresaba que diferentes factores contribuyen a que una persona llegue a al punto

de sufrir de fatiga, como lo son la pérdida de sueño y la calidad del mismo, o incluso las responsabilidades en el hogar, entre otras razones. El autor Clapp et al, en el año 2002, sugiere que existen diferentes tipos diferentes de fatiga, dentro de los que encontramos la psicológica, y cognitiva (White & Beswick, 2003).

Ahora bien, a lo largo de los años muchos estudios han demostrado que existe una relación muy directa, entre los periodos largos de trabajo y el hecho de que los trabajadores sufran de fatiga. Dichos estudios entonces han demostrado que existen diferentes efectos secundarios, como la disminución del rendimiento de las personas, llevándolas a que se puedan llegar a errores de juicios al momento de realizar tareas (Dembe, 2009).

Por otro lado, estudios han demostrado que los prolongados horarios laborales, tanto diarios como semanales, conllevan a que se pueda sufrir de fatiga, lo que puede llevar al aumento de ciertos factores de riesgo, llevando a los empleados a accidentes, lesiones e incluso a la muerte, en ciertos casos (Tucker et al., 2012).

Explican los autores Tucker & Folfard, en el año 2012, que entre más largo sea la jornada laboral, la ventana de recuperación para los individuos va a ser menor, por lo que la fatiga persistirá hasta la culminación de la jornada laboral. Sin embargo, esclarecen que si el mismo patrón se repitiese una y otra vez a lo largo de la semana, e incluso de una semana a otra, puede llevar a afectar la vida misma y el bienestar de la persona (Tucker et al., 2012).

Encuestas

Algunas entidades han expuesto algunas problemáticas que pueden acarrear el uso de las tecnologías dentro del ámbito laboral y como esto se refleja en las personas, y en su forma de vivir, al igual que la satisfacción con las condiciones de la implementación las tecnologías en su diario vivir.

En el año 2007 mediante una encuesta realizada por el ministerio de la protección social, se pudo evidenciar que la mayoría de la población encuestada poseía conflictos o habían presentado efectos nocivos en cuanto a las condiciones espaciales a las cuales se encontraban

obligados a trabajar. De la misma forma, la encuesta arrojó que dos de cada tres trabajadores en Colombia se ve afectado por factores psicosociales, además de factores externos al trabajo como la violencia o tiempos de desplazamiento (Ministerio de la Protección Social, 2007).

En un seguimiento a la encuesta antes mencionada, en el año 2013, se reportaron cifras muy similares, e incluso ciertas cifras que aumentaron en comparación con la encuesta realizada años antes. En primera medida, vemos que la mitad de los trabajadores vuelven a manifestar que las condiciones de trabajo y la realización de actividades repetitivas es causante de detrimentos en la salud. Entre una quinta parte de la población encuestada y un tercio, manifestaron encontrarse afectados por el estrés de no poseer reglas de juego claras y determinadas. Por último, se evidencia un alza de 43 puntos porcentuales en los eventos de ansiedad y depresión en los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2013).

En el año 2019 en Colombia se vio como ciertos factores de riesgo, como lo es el transporte desde y hacia el lugar de trabajo, han venido causando la disminución del tiempo familiar y de esparcimiento personal de los trabajadores, actividades que se consideraban protectores a la salud tanto mental como física de los trabajadores, y que al irse difuminando por el traslado del trabajo a la casa han generado grandes perjuicios en la vida del empleado (Departamento Nacional de Planeación, 2020).

Ahora bien, en virtud de lo vivido por el mundo a raíz de la pandemia por Covid-19, también surgió la necesidad de realizar estudios debido al cambio de lugar de prestación de los servicios por parte de los trabajadores, pasando de una ubicación ajena a ellos, a trabajar desde la comodidad de sus hogares, lugar que antes representaba su entera intimidad. Por lo anterior, la ANDI de la mano con el Ministerio del Trabajo emprendieron un estudio para identificar los cambios en el trabajo con ocasión al asilamiento obligatorio impuesto por los diferentes gobiernos (Ministerio del Trabajo & Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2020).

Los resultados de dichas encuestas demostraron cifras cambiantes preocupantes. Dentro de las cuales se encuentra que en la principal herramienta utilizada por los trabajadores son medios

digitales, y donde la exposición de la mayoría de los casi 8700 encuestados se realizaba en jornadas mayores a las 8 horas diarias establecidas. Ahora bien, lo preocupante de dicha encuesta nace en el resultado de las personas que realizan trabajos desde casa con una jornada mayor a las 8 horas diarias, donde se presentó una diferencia de 53.5 puntos porcentuales, entre el 4 por ciento de las personas que laboraban en estos extensos horarios laborales en el aislamiento preventivo, al 57.5 por ciento de las personas que empezaron a implementar estas largas jornadas de trabajo en el aislamiento obligatorio (Ministerio del Trabajo & Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2020).

Conclusión

Como hemos evaluado a lo largo de este escrito, el derecho a la desconexión laboral es a nuestro juicio una gran apuesta que han tenido diversos países incluyendo Colombia para respetar los límites de las jornadas laborales y el efectivo disfrute al descanso y al tiempo libre para el desarrollo personal de cada trabajador. De igual forma, el derecho a la desconexión es un impulso para hacer que otras regulaciones sean cumplidas y respetadas.

A su vez, el derecho a la desconexión no solo busca proteger el debido cumplimiento de normativas precedentes, sino que se extiende al bienestar individual de los trabajadores y el bienestar colectivo, desde una perspectiva relacional de familia, amigos y entorno laboral.

El derecho a la desconexión es un derecho que se encuentra en cabeza de todos y cada uno de los trabajadores que son cobijados bajo normativa colombiana. Este derecho consta en que todo trabajador, perteneciente a entidad de derecho público o privado, no deberá responder o tener contacto con su actividad laboral, por ningún medio o herramienta que se lo permita, claramente una vez culminada la jornada diaria convenida u habitual.

Ahora bien, este derecho ayuda a que se cumplan diferentes disposiciones que han sido previamente reguladas y que pareciera en ocasiones que desde hace años se han dejado casi al olvido. Entre las diversas disposiciones que se relacionan estrechamente con el derecho a la

desconexión encontramos el Convenio 001 de 1919 de la OIT que atañe a las horas de trabajo (industria), el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) C030 de 1930 de la OIT, el Convenio 106 de 1957 de la OIT referente al descanso semanal en materia de comercio y oficinas, Convenio 014 de 1921 de la OIT sobre el descanso semanal en materia de industria, Convenio 047 de 1935 de la OIT sobre las cuarenta horas, la recomendación 116 de la OIT de 1962 sobre la reducción de la duración del trabajo, entre otras.

A su vez, es posible evidenciar la relación del naciente derecho a la desconexión, con el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia que enmarca el derecho al descanso, el cual se encuentra estrechamente ligado con el artículo 14 de la Carta Universal de los Derechos Humanos, la cual establece que los trabajadores tienen derecho al disfrute de sus tiempos libres y a una jornada razonable de descanso. Lo anterior, denota que el derecho a la desconexión no es solo una forma de garantizar el derecho constitucional y principio mínimo fundamental al descanso, sino que corresponde a un derecho humano consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y reconocido como tal por el Parlamento Europeo.

Por otro lado, podemos evidenciar que en Colombia en la Ley 2191 de 2022 la cual es la actual ley de desconexión laboral, a diferencia de algunos de los países estudiados en este trabajo de grado como lo son España, México, Chile, no se hace un enfoque digital del derecho a la desconexión, sino que el derecho es inherente a todo tipo forma de prestación de servicios.

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

Referencias

- Arneson, K. (2021). Cómo el «Feierabend» ayuda a los alemanes a desconectarse del trabajo. *BBC News*.
<https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-55474915>
- Code du travail, (2017). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-03-31/
- AXA España. (2017). *El Grupo AXA en España y CC.OO firman un convenio colectivo*. AXA.
<https://www.axa.es/sala-prensa/notas-prensa-2017#link6>
- Buitrago Escobar, A. M., & Ordóñez, E. J. (2018). Desconexión digital: ¿un derecho laboral sin reglamentación jurídica en Colombia? En *Visiones diversas sobre el conocimiento. Tomo I* (pp. 29-44). Universidad Santiago de Cali. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7646671>
- Burzaco Samper, M. (2020). Ley Orgánica 3/18: De Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En *Protección de datos personales: Esquemas* (1.ª ed., pp. 145-252). Dykinson.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv17hm980>
- Camós Victoria, I., Sierra Herrero, A., Camós Victoria, I., & Sierra Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: Un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 0-0. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>
- Castañeda Novoa, Y., Valero Zapata, G. M., & Patiño Jacinto, R. A. (2021). Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la región Andina en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 127-149. <https://doi.org/10.18359/rfce.5259>
- Cialti, P.-H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 137, 163-181.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Carta Social Europea, (1961).

Ley 213 de 1993: La cual establece el Código del Trabajo, (1993).

https://oig.cepal.org/sites/default/files/1993_ley213_pry.pdf

Ley 6738 de 2021: Establece la modalidad del teletrabajo en relacion a dependencia, (2021).

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9582/ley-n-6738-establece-la-modalidad-del-teletrabajo-en-relacion-de-dependencia>

Codigo Sustantivo del Trabajo, (Diario Oficial 27622 1950).

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo., (2006).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones., (Diario Oficial 47052 2008).

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Ley 2088 de 2021: Por la cual se regula el trabajo en casa en Colombia, (Diario Oficial 51672 2021).

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html

Ley 2101 de 2021: Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores., (2021).

Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral—Ley de Desconexión Laboral, (Diario Oficial 51909 2022).

Ley Federal del Trabajo, (1970).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Ley 21220 de 2020: La cual modifica el trabajo en materia de trabajo a distancia, (26 de marzo de 2020).

<https://www.bcn.cl/leychile>

Concepto 855/96, (1996). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20923>

Sentencia C-710/96 M.P. Jorge Arango Mejía, (1996).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-710-96.htm>

Sentencia C-024/98 M.P. Hernando Herrera Vergara, (1998).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-024-98.htm>

Sentencia C-019/04 M.P. Jaime Araújo Rentería, (2004).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-019-04.htm>

Sentencia C-640/10 M.P. Mauricio González Cuervo, (2010).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/C-640-10.htm>

Sentencia SL5584-2017 M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán, (2017).

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2017/SL5584-2017.pdf>

Cruz Caicedo, M. & Universidad Externado de Colombia (Eds.). (2020). *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo: Libro de investigación* (Primera edición). Universidad Externado de Colombia, Departamento de Derecho Laboral, Centro de Investigaciones Laborales.

Cruz Robazzi, M. L. do C., Chaves Mauro, M. Y., Barcellos Dalri, R. de C. de M., Almeida da Silva, L., de Oliveira Secco, I. A., & Jorge Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192010000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Dembe, A. (2009). Ethical Issues Relating to the Health Effects of Long Working Hours. *Journal of Business Ethics*, 84, 195-208. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9700-9>

Departamento Nacional de Planeación. (2020). *Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES)* (N.º 3992).

- Echeverría Sánchez, J. D. (2021). *Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 489 de 2020 Cámara – 212 de 2019 Senado*. Congreso de la República de Colombia.
- Ferreira, C., & Vera Ocampo, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: Una necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal*, 2, 131-144. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- García González, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: Alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de Dret Públic*, 0, 54-71. <https://doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505>
- Gutiérrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP. Revista de Interne, Derecho y Política*, 31, Article 31. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>
- Huang, S.-L., Li, R.-H., Fang, S.-Y., & Tang, F.-C. (2020). Work Hours and Difficulty in Leaving Work on Time in Relation to Work-to-Family Conflict and Burnout Among Female Workers in Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 605. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020605>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: Una visión general*. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/el-efecto-sobre-la-salud-de-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-una-vision-general.-ano-2018>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, (2020). https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Martone, M. (2018). El smart working o Trabajo ágil en el ordenamiento italiano. *Derecho de las relaciones laborales*, 1, 88-97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6295114>

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales*. Ministerio de la Protección Social.

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190: Por el cual se expiden las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado, (2016). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2017). *Actualidad Internacional Sociolaboral*. 217, 5-15. <https://www.mites.gob.es/es/mundo/revista/Revista217/index.htm>

Ministerio del Trabajo. (2013). *Informe ejecutivo II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos*. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2017). *Respuesta Radicado No. 11EE201712000000050044—2017 Disponibilidad*.

Ministerio del Trabajo. (2019). *Bienestar y salud mental: Un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público*. Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Circular 021/20: Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, (2020). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Circular 041/20: Lineamientos respecto del trabajo en casa, (2020). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Ministerio del Trabajo & Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2020). *Resultados encuesta de conciliación de vida laboral, familiar y personal*.

<http://www.andi.com.co/Uploads/INFORME%20FINAL%20EQUIDAD%20COVID.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Nueno, M. A. (2018). La prevención de los nuevos riesgos psicosociales y el derecho a la desconexión digital. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 155, 38-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7103365>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

La Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1966).

https://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/pacto_internacional_derechos_economicos_sociales_culturales.html

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo: Memoria del Director General : Conferencia Internacional del Trabajo*.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/concordiaab-ebooks/detail.action?docID=2198008>

Convenio C001/19: Sobre las horas de trabajo (industria), (1919).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Convenio C030/30: Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), (1930).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030

Convenio C106/57: Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), (1957).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106

Organizacion Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Convenio núm. 1: Un hito en materia de derechos de los trabajadores*. Organizacion Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_728313/lang--es/index.htm

Organizacion Internacional del Trabajo [OIT]] & Eurofound. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral*. Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm

Organizacion Internacional del Trabajo [OIT] & Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch Labour Administration. (2016). *Estres en el trabajo: Un reto colectivo* (1ra ed.). OIT.

Oxford Dictionary. (2022). Marxismo. En *Oxford Dictionary*.

<https://www.lexico.com/es/definicion/marxismo>

Pansu, L. (2018). Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 99-119.

<https://www.ijmar.org/v5n3/18-008.html>

Carta de los derechos fundamentales de la Union Europea, (Diario Oficial de las Comunidades Europeas C364 2000). https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Directiva 2003/88/CE: Relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, (2003). <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/spa>

Parlamento Europeo. (2021). Anexo Resolución. En *Resolucion P9_TA(2021)0021: Sobre el derecho a la desconexión*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html

Decreto N° 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, (2015).

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+d e+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1687988>

Requena Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), 541-560. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>

Rojas Lara, R. (2020). *Radicación del Proyecto de Ley: “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”*.

Rosenbaum Carli, F. (2019). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, 53, 111-122.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>

Serrano Argüeso, M. (2019). “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 164-191.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6985834>

Tucker, P., Folkard, S., & Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Working time, health and safety: A research synthesis paper*. ILO.

Ubillús Bracamonte, R. E. (2019). Convenio sobre las horas de trabajo (industria) 1919 (núm. 1). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(Extra 0), 399-411.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7257848>

White, J., & Beswick, J. (2003). *Working Long Hours*. hse.gov.uk/research/hsl/social.htm

Anexos**Tabla #1**

<i>Regulaciones del derecho a la desconexión laboral</i>			
País	Fecha	Nomenclatura	Nombre
Francia	8 de agosto de 2016	Loi n ° 2016-1088	Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
Italia	22 de mayo de 2017	Ley N° 81/2017	Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
España	5 de diciembre de 2018	Ley orgánica 3/2018	Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
Chile	26 de marzo de 2020	Ley n ° 21.220	Modifica el código de Trabajo en materia de trabajo a distancia.
Paraguay	24 de mayo de 2020	Ley n ° 6738	Que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia.
Ecuador	22 de junio de 2020		Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la

			crisis sanitaria derivada del Covid 19.
México	14 de octubre de 2020	DOF 12-06-2015	Proyecto de decreto por el que se adiciona el artículo 68 Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital en el ámbito laboral.
Colombia	6 de enero de 2022	Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral-Ley de desconexión laboral.
Unión Europea	21 de enero de 2022	P9_TA(2021)0021	Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión