



Universidad del  
**Rosario**

**Efectos del Covid 19 en Colombia**

Autor

**Juan Sebastián Arboleda Currea**

Director

**Adriana Camacho Ramirez**

**Jurisprudencia**

**Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**

**Universidad del Rosario**

**Bogotá - Colombia**

**2022**

## **Desconexión laboral en Colombia, en época del Covid-19**

*Juan Sebastián Arboleda Currea\**

### **Introducción**

En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), alarmada por la propagación del virus SARS Covid-19, se vio en la necesidad de declararlo como pandemia<sup>1</sup> y recomendó a todos los países tomar medidas urgentes y agresivas para evitar su pronta transmisión (OMS, 29 de junio de 2020).

Así las cosas, ante las recomendaciones dadas por la OMS, el Gobierno colombiano, mediante la Resolución 385 del 12 de mayo de 2020, proferida por el Ministerio de Salud y Protección Social, declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, la cual se ha venido prorrogando paulatinamente. Adicionalmente, por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 el Gobierno nacional decretó el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el país. En el marco de esta declaratoria, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con miras a proteger los empleos y la actividad productiva en Colombia, expidió la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, mediante la cual se propuso una serie de medidas para mitigar la contingencia como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, entre otras, lo anterior con el objetivo de velar por el cumplimiento del derecho al trabajo en condiciones adecuadas.

---

\* Abogado de la Universidad del Bosque, Especialista y Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.

<sup>1</sup> Según la RAE, significa: “Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región”.

A pesar de lo anterior y ante la expansión vertiginosa del Covid-19 en Colombia, el Gobierno Nacional sancionó el Decreto 457 del 27 de marzo de 2020, en virtud del cual se implementó el aislamiento obligatorio de todas las personas que estuvieran en el territorio colombiano en principio desde el 25 de marzo de 2020 hasta las cero horas del 13 de abril de 2020; sin embargo, esta medida ha perdurado en el tiempo, obligando a trabajadores y empleadores a recurrir al uso de las tecnologías de la información disponibles y a su alcance para dar continuidad a la actividad productiva del país<sup>2</sup>.

Habida cuenta de las disposiciones devenidas del decreto nacional, muchas cosas cambiaron en el mundo laboral colombiano, implicando una toma de decisiones muy complejas para el empleador, tales como el despido de muchos o de la totalidad de sus empleados, medida que se evidenció en la industria de la reparación de vehículos, con una reducción de 910 000 personas y la manufacturera con una reducción de 716 000 empleos (Universidad Externado de Colombia, s. f.); la suspensión de contratos laborales, como se evidenció en las novedades de la planilla PILA, que para el mes de mayo de 2020 registró que el 37.7 % de las relaciones laborales dependientes presentaron novedad de suspensión del contrato durante todo el mes (DANE, 2020); o enviar a sus trabajadores a trabajar desde su casa, como lo hicieron el 98 % de las empresas (Acrip, junio 2020).

En consecuencia, es necesario analizar el derecho a la desconexión como el equilibrio por el que debe velar el empleador para mantener el bienestar integral del empleado, en medio de las complicaciones que ha traído el Covid-19, con el fin de garantizar que los trabajadores en Colombia logren desconectarse de su trabajo una vez finalizada su jornada.

---

<sup>2</sup> Estas medidas fueron reiteradas por el Ministerio del Trabajo en circulares tales como la 021 del 17 de marzo de 2020, la 033 del 17 de abril de 2020 y la 041 del 2 de junio de 2020.

Para lograr este objetivo, se procederá primero a establecer qué es el derecho a la desconexión; posteriormente se examinará el impacto del trabajo en casa y el uso de las tecnologías de la información dentro de los nuevos panoramas derivados de la contingencia mundial actual. Enseguida, se analizará cómo se ha implementado y fomentado el desprendimiento de la jornada laboral en otros países, como Francia y España, ya que desde una perspectiva de análisis comparado parecen tener una normativa similar a la colombiana por venir del sistema romano-germánico, tal como se presentará en este texto haciendo particular énfasis en las políticas implementadas por estos países europeos buscando el fomento y respeto de lo que hoy ha sido declarado como un derecho.

Del mismo modo, se presentará un análisis de las medidas impartidas en Colombia para revisar si la desconexión laboral se ha implementado eficazmente a partir de la declaratoria de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional y finalmente se presentarán algunas conclusiones respecto del estado del arte en cuanto a desconexión laboral en Colombia un año después del inicio de la pandemia, lo anterior haciendo uso del método analítico deductivo, por medio del cual se adelantará un análisis de las leyes de otros países y doctrina de diferentes autores y corrientes ideológicas acerca de la desconexión laboral para analizar la efectiva aplicación de esta en Colombia.

### **¿Qué es el derecho a la desconexión?**

Para comenzar, se hace necesario definir el derecho a la desconexión laboral. Para tener una aproximación a un concepto, se tomará como punto de partida el Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT)<sup>3</sup> sobre las horas de trabajo, el cual

---

<sup>3</sup> Convenio ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1950. Actualmente en vigor.

en su artículo segundo define la expresión “horas de trabajo” como el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador y excluye el tiempo de descanso, durante el cual el personal no debe estar a disposición del patrono (OIT, 1930).

Aunado a lo anterior, este Convenio en su artículo tercero ha determinado que todo personal al que se le aplique ese instrumento, no podrá exceder las cuarenta y ocho (48) horas de trabajo semanales, determinando así que este es el tiempo en que un trabajador se encuentra a disposición del empleador (OIT, 1930).

En este mismo sentido, es necesario citar el Convenio 106 de la OIT<sup>4</sup> sobre el descanso semanal, en el cual se determina que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro (24) horas, como mínimo, cada siete (7) días (OIT, 1957). De lo anterior se deriva indefectiblemente que el marco construido por la OIT delimita el tiempo máximo por el que un trabajador podrá desempeñar funciones de trabajo y que una vez terminado este tiempo máximo en la jornada laboral el trabajador ya no deberá estar a disposición del empleador y, por ende, se puede desconectar de su trabajo, garantizando así el descanso y respetando la esfera personal, lo que tiene relación con la noción de trabajo decente introducida por la OIT en la que se busca reconocer el trabajo como fuente de dignidad personal y estabilidad familiar satisfaciendo las necesidades de los trabajadores de equilibrar su vida laboral con su vida personal (Revista Internacional del Trabajo, 2003).

Por lo anterior, en el caso en que no se pueda realizar la desconexión por parte del trabajador, el empleador debería reconocer una compensación a su trabajador; tal y como ocurre en el desarrollo del trabajo presencial.

---

<sup>4</sup> Convenio ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969, en vigor.

Ahora bien, de la lectura de los Convenios previamente citados se puede inferir la definición del derecho a la desconexión laboral; sin embargo, el incremento en el uso de las tecnologías de la información (TIC) y de los dispositivos electrónicos, que han pasado a ser parte de nuestros hábitos diarios, ha generado un fenómeno denominado hiperconectividad, impulsando una comunicación continua e instantánea a través de estos dispositivos, propiciando que muchos trabajadores se encuentren permanentemente conectados al trabajo a través de la mensajería instantánea.

El fenómeno de hiperconectividad fue evidenciado en Francia en el año 2015. Para esta anualidad, se elaboró un informe denominado *Transformation numerique et vie au Travail, rapport au Ministre du travail Myriam (Transformación digital y vida en el trabajo, informe a la Ministra de Trabajo, Myriam)*<sup>5</sup>, cuyo objetivo consistió en examinar el efecto de la transformación digital en el trabajo. Este estudio puso en evidencia el impacto negativo que puede llegar a generar el uso continuo de las TICS en las diferentes profesiones y oficios, así como la transformación de las relaciones y organización del trabajo.

Con base en dicho estudio, en el año 2016 se sancionó la ley conocida como *Loi 2016 – 1088 du 8 août 2016 (ley 2012-1088 de 8 de agosto de 2016)*, también conocida como *Loi El Khomri*, dentro de la cual se parametriza el derecho al desprendimiento de las ocupaciones propias del empleo, para adaptarlo a la legislación laboral dentro de la era digital (*Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique*)<sup>6</sup>. Verbigracia, se consagra que el derecho a la

---

<sup>5</sup> Traducción libre.

<sup>6</sup> Loi 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. Texto traducido al español: “Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar [...]”

desconexión laboral garantiza al trabajador su espacio de descanso, de vida personal y familiar.

Es así como un vocablo derivado del francés *Droit à la Déconnexion* que se encuentra en las políticas de reforma laboral y social de ese país (Colorado, 2017), garantizando al trabajador su espacio de descanso, de vida personal y familiar.

Por su parte, Colombia optó por definir por medio del artículo 4 literal b de la Ley 2088 de 2021 la desconexión laboral como “la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias, con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”, que a pesar de ser una definición en una ley actual omite hacer referencia a las tecnologías de la información que se usan en esta era digital.

### **Impacto del trabajo en casa y el uso de las tecnologías de la información durante la pandemia por Covid-19**

Como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, la fuerza laboral se ha visto enfrentada a un nuevo escenario, el cual consiste en adaptar los espacios propios de su hogar para convertirlos en su lugar de trabajo; lo anterior con el fin de no solo contener la propagación del virus, sino también de buscar con los patronos una forma necesaria de no impactar el desarrollo de los negocios propios de los empleadores. Sin embargo, en procura de la adaptación al nuevo panorama devenido de la pandemia y emergencia mundial, se ha generado un común denominador: la sobrecarga laboral, enmarcada por el uso de las TICS, las mismas que han desdibujado la línea que separa la vida laboral y la personal, haciendo

que sea cada vez más difícil de identificar los espacios propios que se le dedican al aspecto profesional y los que se encuentran dentro de la esfera íntima de cada persona.

Es pertinente destacar que las TICS han revolucionado la vida cotidiana de todas las personas alrededor del mundo, pues permiten que estemos conectados todo el tiempo, sin importar ubicación o huso horario, por medio de aplicaciones de mensajería instantánea y otras herramientas propias de esta tecnología. Dentro del ámbito laboral, esto ha facilitado que las instrucciones del trabajo lleguen en cualquier momento y en cualquier lugar; sin embargo, se ha interrumpido el espacio reservado para la vida privada de los trabajadores, extendiendo el tiempo en el que los trabajadores se encuentran en frente de una pantalla de computador o pendientes de sus celulares atendiendo asuntos laborales.

Para evidenciar esta situación, y a manera de ejemplo, la compañía NordVPN Teams<sup>7</sup>, que trabaja con más de 10 000 empresas a nivel mundial, analizó la cantidad de datos que se envían a través de los servidores, para calcular las horas de trabajo de los empleados, e identificó un aumento del 40 % en el tráfico del servidor VPN empresarial, lo cual, según el estudio publicado, puede indicar que la jornada laboral se extendió (Guy, 2021).

Por su parte, Wildgoose<sup>8</sup> encontró que el 44 % de los empleados de Reino Unido manifestaron que su carga de trabajo aumentó mientras trabajaba desde casa; así mismo, Jonny Edser, director de Wildgoose, afirmó que, si bien todos nos hemos acostumbrado a trabajar desde casa a medida que la pandemia ha continuado, se siguen presentando enormes desafíos para mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida (Guy, 2021). Estos ejemplos corroboran que la implementación masiva del trabajo en casa como respuesta a la

---

<sup>7</sup> NordVPN Teams es una empresa con sede en Nueva York que proporciona redes privadas virtuales a empresas.

<sup>8</sup> Wildgoose es una firma que ofrece experiencias virtuales de creación de herramientas para empresas.

situación generada por el Covid-19 ha incrementado el flujo de información después de los horarios habituales de trabajo, irrumpiéndose así la vida en familia y los horarios de descanso de los trabajadores.

Dentro del escenario nacional, una de las lecciones que ha dejado el Covid-19 en Colombia está relacionada con la implementación del trabajo en casa, como una herramienta para mantener al trabajador activo y en cumplimiento de sus labores desde el hogar sin exponerlo al contagio del virus, preservando así su bienestar y el de su familia.

A su turno, el teletrabajo<sup>9</sup> es una modalidad de empleo que en Colombia empezó a promoverse desde 2008. Se implementó por medio de la Ley 1221 de 2008, y fue reglamentada con posterioridad por el Decreto 884 de 2012, en las que se establecieron los requisitos y condiciones bajo los cuales el trabajador puede desarrollar sus labores mediante esta modalidad. Sin embargo, para responder de forma inmediata a las extensas medidas de aislamiento decretadas por el Gobierno Nacional, los empleadores se vieron en la necesidad de enviar a sus trabajadores a desarrollar sus labores desde sus casas, creándose así una nueva forma de trabajo un poco más flexible denominada “trabajo en casa”.

A pesar de que Colombia fue el primer país de Latinoamérica en implementar y reglamentar el teletrabajo y ser líder en la región en cuanto a regulación, lineamientos de políticas públicas y buenas prácticas, el estudio elaborado por la firma 5G Américas arrojó que para el año 2018 Brasil llevaba la delantera en el número de teletrabajadores con 12 millones de personas, seguido de México con 26 millones, Argentina con 2 millones y Chile con 500 000 (Universidad Nacional de Colombia, 2020).

---

<sup>9</sup> La Ley 1221 de 2008 define el teletrabajo así: “Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

En este mismo sentido y de acuerdo con el cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas, para el año 2018 el país contaba con 122 278 teletrabajadores, triplicando el número de empresas que implementan esta modalidad, al pasar de 4292 en el año 2012 a 12 912 en el año 2018 (Ministerio de Telecomunicaciones, 2018).

Por su parte, la Federación Colombiana de la Gestión Humana Acrip estableció que para junio de 2020 el 98 % de las empresas están operando de forma remota durante la pandemia y el 1.2 % restante no está implementando ninguna forma de trabajo remoto; del 98 % de empresas que están operando de forma remota, el 76.2 % han visto beneficios en el trabajo remoto y piensan mantenerlo entre uno y dos días a la semana una vez el Gobierno Nacional levante las medidas de aislamiento (Acrip, junio de 2020).

Como ya se ha documentado, la medida excepcional y transitoria del trabajo en casa tuvo un incremento vertiginoso devenido de las medidas del aislamiento como consecuencia de la pandemia provocada por el Covid-19. Sin embargo, es pertinente resaltar que solo una de cada dos empresas en Colombia no contaban con políticas o esquemas de trabajo remoto antes de la pandemia, tal como lo reveló la Federación Colombiana de la Gestión Humana (Acrip), que consultó a 200 empresarios (Acrip, 4 de julio de 2020). Esta falta de preparación ha traído consigo afecciones para los trabajadores tales como ansiedad, depresión y estrés, entre otras.

Ahora bien, en materia de seguridad social y riesgos laborales, la normativa<sup>10</sup> que se ha expedido sobre el trabajo en casa se hace referencia a la regulación actual sobre riesgos laborales de los teletrabajadores<sup>11</sup>, es decir, que tanto a trabajadores en casa como teletrabajadores tienen un trato paritario en materia de riesgos laborales, de ahí que tengan

---

<sup>10</sup> Circular 021 de 2020 y 041 de 2020, expedidas por el Ministerio de Trabajo.

<sup>11</sup> En materia de riesgos laborales y seguridad social para el teletrabajo se expidió el Decreto 1477 de 2014.

derecho a la afiliación a la ARL, el pago de las cotizaciones a la misma y el cumplimiento de las condiciones del SG-SST (ANDI, 2020). Cabe señalar que en Colombia se expidió la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, la cual no reguló las enfermedades laborales de los trabajadores en casa.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante que el trabajador remoto interiorice e implemente el autocuidado en todas sus actividades, aun cuando el empleador tenga implementadas las medidas de prevención y protección. Sin embargo, si bien se ha procurado la protección y el bienestar de los trabajadores con respecto a la mitigación del contagio del Covid-19, no es menos cierto que se ha detectado que el 63.4 % los trabajadores remotos en este tiempo están presentando estrés, el 58.8 % ansiedad, el 25.5 % soledad, el 16.1 % depresión y el 6,2 % claustrofobia (Acrip, 4 de julio de 2020). Así mismo, la Acrip revela que el 53.4 % de las empresas afirman que sus colaboradores, bajo el sistema de trabajo remoto, laboran más horas de las normales, mientras que el 11.8 % de las organizaciones no sabe si el tiempo ha incrementado o disminuido (Portafolio, 2020).

Como posibles políticas para mitigar los estados de estrés y cualquier impacto negativo derivado de esta forma de trabajo, se han buscado diferentes estrategias dentro de las compañías alrededor del mundo para mitigar la posible fatiga devenida del trabajo en casa. Tal es el caso de las medidas tomadas por ejemplo por Citigroup a nivel global, al interior de este reputado grupo financiero, se buscó eliminar las videollamadas internas para sus trabajadores un día a la semana, lo llamaron “viernes sin Zoom”. Lo anterior, en reconocimiento al hecho de que los trabajadores han pasado una exorbitante parte de los últimos doce meses con la vista puesta en videollamadas; Citi anima a sus empleados para que limiten el uso de Zoom y otras plataformas de videoconferencia un día a la semana (New York Times, 2021). De igual manera, el banco les pidió a sus 210 000 trabajadores a nivel

global que se aseguraran de tomar vacaciones y designó el viernes 28 de mayo como un feriado para que todos los empleados se tomen el día y “reajusten” (New York Times, 2021).

Así las cosas, ante la novedad de estas nuevas formas de trabajo que han tomado fuerza a raíz de las medidas de aislamiento derivadas de la pandemia, se han identificado posibles efectos e impactos negativos que el trabajo en casa y el uso de la tecnología han desencadenado en los trabajadores. Así, en procura de mejorar estos posibles perjuicios, los empleadores se han visto llamados a recurrir a la creatividad para brindar mejores condiciones laborales, por medio de la desconexión laboral de sus trabajadores.

### **¿Cómo se ha implementado la desconexión laboral en otros países?**

A estas alturas, es innegable que la digitalización de la economía y las relaciones sociales es un proceso imparable con beneficios e inconvenientes, máxime cuando proliferan dispositivos digitales que ensombrecen el clásico descanso después del trabajo. En esta sociedad digitalizada, delimitar el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo se tornó en una problemática que ha puesto a prueba el derecho laboral y sus regulaciones.

Es por lo anterior que la Unión Europea se ha visto avocada a evaluar una política de digitalización en la cual el crecimiento de la digitalización no tenga como consecuencia una desmejora de derechos laborales, tal y como se afirma en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual adelanta modificaciones a sus regulaciones laborales con el fin de lograr un justo equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores (Comité Económico y Social de la Unión Europea, 2020).

Para ver cómo se ha regulado la desconexión laboral en diferentes lugares del mundo vamos a tomar como muestra a España y Francia, ello teniendo en cuenta que se trata de

países de tradición romano-germánica y que, por ende, comparten raíces en lo que a su tradición normativa se refiere.

## **España**

Para los españoles, el hecho de que exista una conexión permanente por cualquier dispositivo digital que no respete los periodos de descanso ha generado la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital como un derecho reconocido a los trabajadores para que estos no se conecten desde ningún dispositivo digital<sup>12</sup> durante los periodos de descanso o vacaciones.

El trabajo a distancia permite que el individuo pase más tiempo en su casa, con una mayor dependencia tecnológica que podría generar perjuicios para el desarrollo de una vida personal, pues está desapareciendo la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso permitiendo así que el trabajo invada todo y no exista un tiempo de descanso genuino y propio.

Para el año 2018, España ya contaba con la Ley Orgánica 3/2018 del 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), en la cual el legislador decidió afrontar la necesidad de regular la realidad tecnológica en las organizaciones conforme al mandato establecido en la Constitución, en particular los derechos y libertades predicables al entorno al internet como el reconocimiento del derecho a la desconexión, modificando algunos preceptos del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>13</sup>. Concretamente, el artículo 80 de la LOPDGDD señala lo siguiente:

---

<sup>12</sup> Llámese teléfono inteligente, correo electrónico, mensaje de datos, llamadas, etc.

<sup>13</sup> Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. (BOE, 2018)

No obstante lo anterior, y a pesar de los cambios suscitados a raíz de esta ley, la desconexión laboral sigue sin ser definida, por lo que la doctrina ha entrado a suplir ese vacío caracterizando el derecho a la desconexión como un derecho cuyo objetivo es evitar que el trabajador se vea sometido a la presión que pueda ejercer la empresa para continuar dando órdenes aún después de la jornada laboral. Lo que se evidencia es que la LOPDGG solo prevé que los trabajadores tengan un derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el espacio de tiempo después del trabajo para brindar una intimidad familiar y personal.

En España la incorporación de la desconexión laboral se hizo mediante una ley orgánica que en principio regula el tratamiento de datos y no en una ley que busque que tanto el trabajador como el empleador se abstengan de compartir datos desde cualquier dispositivo

tecnológico. En mi análisis de la normativa española, la reforma a la legislación laboral para incluir el derecho a la desconexión laboral se debió hacer por medio de la modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores<sup>14</sup>, sin dejar de lado lo dispuesto en el artículo 4<sup>15</sup> del este. Lo anterior no significa que la creación de este derecho no sea efectivo; todo lo contrario, se le ha exigido a los órganos judiciales que hagan todo lo que sea de su competencia con el fin de garantizar la plena efectividad del derecho<sup>16</sup>.

## **Francia**

La ley francesa 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, *relativa al trabajo a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales*, introduce un nuevo apartado en el artículo L-2242-8-7 del Código de Trabajo Francés el cual incluye entre otras cosas, las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de las herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones, así como de su vida profesional y familiar<sup>17</sup>. Adicional a la desconexión laboral, se rescata de la norma que otorga a la negociación colectiva empresarial un papel central para la puesta en marcha de este derecho y su efectivo cumplimiento.

---

<sup>16</sup> Sentencia de 24 de enero de 2012 (TJCE 2012, 7) D., C-282 DE 2010, EU:C:2012:33, apartado 27.

<sup>17</sup> “Los procedimientos para el pleno ejercicio por parte del trabajador de su derecho a la desconexión y el establecimiento por parte de la empresa de sistemas de regulación del uso de las herramientas digitales, con objeto de asegurar el cumplimiento de los tiempos de descanso y vacaciones, así como de la vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empresario redacta un acta constitutiva, previa consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes del personal. Esta carta define estos procedimientos para el ejercicio del derecho a la desconexión y prevé, además, la puesta en marcha, para los empleados y el personal de supervisión y dirección, de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales”

En esta legislación se le da un rol preponderante al empleador, pues este es quien va a acordar las particularidades de la puesta en marcha del derecho a la desconexión. Si no se llegase a un acuerdo entre las partes (empleador y empleado), el empleador, previa audiencia del comité de empresa o de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las formas en que se ejercerá el derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.

El aporte más interesante de la Ley 2016-1088, es que solo mediante el compromiso de los diferentes actores en las empresas se podrá tener conciencia del buen uso de las TICS para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

### **¿La desconexión laboral se ha implementado eficazmente en Colombia después de la declaratoria de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional?**

En Colombia, al igual que en el resto del mundo, el Covid-19 obligó a enviar a casa a cientos de miles de trabajadores. Este hecho dejó en evidencia que en Colombia prevalece el trabajo presencial, por lo que acoplarnos a la nueva realidad ocasionada por las medidas adoptadas para hacer frente a la pandemia ha sido difícil para empleadores y trabajadores.

A pesar de las diversas reformas que ha sufrido la legislación laboral en Colombia, ninguna ha considerado en ningún caso la regulación tácita de la desconexión digital del trabajo, desconociéndose la necesidad de conciliar la vida laboral de los trabajadores con su vida familiar y personal, dejando de lado la meta de disminuir la vulnerabilidad laboral que se presenta con el surgimiento de las nuevas tecnologías adquirida por el país con el fin de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Cepal, 2019).

La Circular 041 del 2 de junio de 2020, en un intento de establecer lineamientos sobre el trabajo en casa como una modalidad ocasional, temporal y excepcional creada por la pandemia, menciona en el numeral segundo denominado “Aspectos en materia de jornada de trabajo”, literal B<sup>18</sup>, el derecho a la desconexión laboral digital. A pesar de las buenas intenciones de incorporar el concepto de desconexión laboral digital, para ser reconocido en Colombia como derecho, es insuficiente una Circular, pues no es fuente para crearlo como uno.

Actualmente, en la Comisión Séptima Constitucional Permanente cursa un Proyecto de Ley Ordinaria n.º 071 de 2020, llamado “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”. El objeto<sup>19</sup> de esta ley es crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación vigente en el ordenamiento jurídico colombiano.

En el artículo tercero de este Proyecto de Ley define la desconexión laboral como “el derecho que tiene todos los trabajadores y servidores públicos a no ser contactados por cualquier medio para cuestiones relacionadas con su actividad laboral fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo” (Congreso de la República).

Si bien este Proyecto de Ley impone la necesidad de que exista una política de desconexión laboral en cada lugar de trabajo, ya sea del sector privado o público, no genera

---

<sup>18</sup> Los empleadores y trabajadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

<sup>19</sup> Artículo 1.º. Objeto. “Esta ley tiene por objeto crear, regular la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar de los trabajadores del sector privado o servidores públicos”.

esa interacción entre empleador y trabajador para llegar a acuerdos con el fin de que se respete el derecho a la desconexión laboral, lo que tal vez haga que la ley no sea tan efectiva como se busca.

Por lo pronto, en Colombia debemos esperar a que esta ley sea aprobada y sancionada por el presidente para que entre a regir y los trabajadores tengan soportado en la ley el derecho a la desconexión laboral con el fin de se respete el tiempo en familia y la vida personal.

## **Conclusiones**

Se puede concluir que el derecho a la desconexión laboral puede ser definido como el conjunto de medidas para permitir que el trabajador pueda disfrutar de su descanso, una vez se termina su jornada laboral, sin estar pendiente de las aplicaciones de mensajería instantánea, de los correos electrónicos y, en general, de los dispositivos electrónicos asociados a su actividad laboral, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y el respeto por la vida familiar, personal y social que existe tras terminar la jornada laboral, definición que es cercana a la usada por el legislador colombiano pero que no tuvo en cuenta el uso de los dispositivos electrónicos y el cotidiano uso de los mensajes de datos.

Debido a la masiva implementación del trabajo en casa en Colombia, como forma de mitigar el riesgo de contagio de los trabajadores por Covid-19, se han presentado nuevos retos y desafíos para lograr mantener separada la actividad laboral de la vida personal y familiar, impidiendo el descanso de los trabajadores, lo que puede aumentar el padecimiento de enfermedades como la depresión o la ansiedad. Se hace necesario darle la categoría de derecho a la figura de la desconexión laboral, para poder implementar las medidas requeridas para garantizar su disfrute.

El trabajo en casa y el uso masivo de la tecnología han traído consecuencias negativas para los trabajadores como, por ejemplo, la disminución de la salud mental, la pérdida de la vida en familia, entre otros. Para mejorar esos aspectos negativos, se debería implementar en Colombia una normatividad que permita, tanto a empleadores como a empleados, disfrutar de mejores ambientes y condiciones laborales, en los cuales estos sepan cómo actuar una vez se termina la jornada laboral.

Respecto a la regulación implementada en otros países, es posible concluir que Colombia podría inspirarse en estas regulaciones al momento de implementar una propia. Resulta bastante llamativo que tanto en España como en Francia la incorporación del derecho a la desconexión laboral se ha hecho sin imponer un límite de horas o de horarios en los cuales se considere violentado este derecho, más allá de la mención del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, pues se reconoce que cada empresa tendrá necesidades diferentes que dependerán de la actividad económica que realice. Así, el aporte más interesante es que solo mediante el compromiso de los diferentes actores en las empresas (empleador y trabajador) se busca mejorar el uso de las TICs y respetar la vida íntima de las personas, mejorando la calidad de vida de los trabajadores permitiéndoles conciliar la actividad laboral con su vida personal y familiar.

## **Referencias**

- Acip. (Junio de 2020). *Estudio de trabajo remoto*. Disponible en <https://www.acipnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf> (consultado el 26 de mayo de 2021).
- BOE. (6 de diciembre de 2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Disponible en

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> (consultado el 30 de mayo de 2021).

Colorado, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Derecho Laboral y Seguridad Social*, 49-57. Tomo 2. Volumen 12

Acrip. (4 de julio de 2020). “Estrés y ansiedad, las principales afecciones en el trabajo remoto durante la pandemia”. Disponible en <https://www.acripnacional.org/estres-y-ansiedad-las-principales-afecciones-del-trabajo-remoto-durante-la-pandemia/> (consultado el 26 de mayo de 2021).

ANDI. (Julio de 2020). “Trabajar desde casa. Posibilidades y desafíos”. Disponible en <http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%3%ADos%20CESLA%20ANDI.pdf> (consultado el 26 de mayo de 2021).

Colombia, Congreso de la República. (s. f.). Disponible en [https://www.camara.gov.co/camara/visor?doc=/sites/default/files/2020-10/Texto%20Definitivo%20Proyecto%20No.%20071%20de%202020%20Cámara.doc\\_x](https://www.camara.gov.co/camara/visor?doc=/sites/default/files/2020-10/Texto%20Definitivo%20Proyecto%20No.%20071%20de%202020%20Cámara.doc_x) (consultado el 3 de julio de 2021)

Colombia, Ministerio del Trabajo. (17 de marzo de 2020). Circular 021 de 2020.

Colombia, Ministerio del Trabajo. (Julio de 2018). El teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122 000 trabajadores remotos. Disponible en <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75998.html> (consultado el 26 de mayo de 2021).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (s. f.). Trabajo decente y crecimiento económico. Disponible en

[https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ods8\\_c1900795\\_press\\_0.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ods8_c1900795_press_0.pdf)

(consultado el 3 de julio de 2021).

Comité Económico y Social de la Unión Europea. (10 de octubre de 2020). "El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica Disponible en

<https://addi.ehu.eus/bitstream/handle/10810/44715/21250-82369-2->

[PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://addi.ehu.eus/bitstream/handle/10810/44715/21250-82369-2-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (consultado el 30 de mayo de 2021).

DANE. (15 de julio de 2020). Comunicado de prensa. Perspectivas del mercado laboral desde PILA. Disponible en

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP\\_PILA\\_empleo\\_may\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_PILA_empleo_may_20.pdf) (consultado el 30 de mayo de 2021).

Guy, J. (7 de febrero de 2021). Los empleados que trabajan desde casa lo hacen por más horas que antes de la pandemia. *CNN*. Disponible en

<https://cnnespanol.cnn.com/2021/02/07/los-empleados-que-trabajan-desde-casa-lo-hacen-por-mas-horas-que-antes-de-la-pandemia/> (consultado el 1 de junio de 2021)

New York Times. (26 de marzo de 2021). Viernes sin Zoom. La propuesta de Citi para disminuir la fatiga pandémica. Disponible en

<https://www.nytimes.com/es/2021/03/26/espanol/trabajo-zoom.html> (consultado el 26 de mayo de 2021).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (28 de junio de 1930). Convenio 30 de la OIT. *Sobre las horas de trabajo*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (26 de junio de 1957). Convenio 106. Sobre el descanso semanal. Ginebra.

Portafolio. (9 de junio de 2020). Empresas admiten que empleados laboran más horas en trabajo desde casa. Disponible en <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/que-tan-preparadas-estaban-las-empresas-colombianas-para-el-trabajo-remoto-541592> (consultado el 26 de mayo de 2021)

Revista Internacional del Trabajo. (2003). Disponible en <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> (consultado el 3 de julio de 2021).

Universidad Externado de Colombia. (s. f.). “Entre el desempleo y la pandemia: la realidad de la clase media colombiana”. Disponible en <https://www.uexternado.edu.co/economia/entre-el-desempleo-y-la-pandemia-la-realidad-de-la-clase-media-colombiana/> (consultado el 30 de mayo de 2021).

Universidad Nacional de Colombia – Instituto de Estudios Urbanos (IEU) (29 de marzo de 2020). Disponible en <http://ieu.unal.edu.co/medios/noticias-del-ieu/item/trabajo-en-casa-lecciones-de-una-pandemia-frente-a-grandes-problemas-urbanos> (consultado el 26 de mayo de 2021).