



Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

El derecho a la intimidad y la desconexión digital en las relaciones laborales contemporáneas

The right to privacy and digital disconnection in contemporary labor relations

Presentado por:

Ana Milena García Romero

Wilfredo Alberto Sanguinetti Raymond (Universidad de Salamanca)

Adriana Camacho Ramírez (Universidad del Rosario)

Bogotá, D.C. 1 de junio de 2026



Universidad del
Rosario

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

El derecho a la intimidad y la desconexión digital en las relaciones laborales contemporáneas
The right to privacy and digital disconnection in contemporary labor relations

**Modalidad: Estancia Académica Internacional (Universidad de Salamanca) – Cohorte
2025/2026**

Presentado por:

Ana Milena García Romero

Bajo la tutoría de:

Carlos Cesar Parrado Delgado

Bogotá, D.C. 1 de junio de 2026

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	2
Declaración de originalidad y autonomía	3
Declaración de exoneración de responsabilidad.....	4
Resumen Ejecutivo	5
1. Introducción	7
2. Metodología:	10
3. Marco Normativo Comparado: Desconexión Digital	11
3.1. El Modelo Español: Pionero y orgánico.....	11
3.2. El Modelo Colombiano: La desconexión como una extensión del derecho al descanso	18
4. Marco Normativo Comparado: Derecho a la intimidad.....	25
4.1. El Modelo Español: Su gran avance en la protección de datos	25
4.2. El Modelo Colombiano: Los retos normativos y el desarrollo jurisprudencial....	29
5. Conclusiones	33
6. Referencias bibliográficas	35

Dedicatoria

Este ensayo está dedicado a Dios, mi guía y fortaleza; a mis padres, quienes con su amor y esfuerzo incondicional han sido el cimiento de lo que soy; y a mi preciosa y amada hija Renata, quien es el motor, la inspiración y la razón para avanzar día a día. Todo es por ti y para ti.

Ana Milena García Romero

Declaración de originalidad y autonomía

Declaro bajo la gravedad del juramento, que he escrito el presente trabajo sustenta la propuesta de solución a una problemática en el campo de conocimientos del programa de Maestría por mi propia cuenta y que, por lo tanto, su contenido es original.

Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que este PAE no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación.

Ana Milena García Romero

Ana Milena García Romero

Bogotá, D.C. 1 de junio de 2026

Declaración de exoneración de responsabilidad

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.

Ana Milena García Romero

Ana Milena García Romero

Bogotá, D.C. 1 de junio de 2026

Resumen Ejecutivo

El derecho a la intimidad y la desconexión digital en las relaciones laborales contemporáneas

El ensayo aborda un análisis desde una perspectiva jurídica comparada entre el derecho colombiano y el español sobre las transformaciones del derecho a la intimidad, concebido como un derecho específico, y el surgimiento del derecho a la desconexión laboral como derecho fundamental, ante el avance y los desafíos disruptivos de la transformación digital en el marco de las relaciones laborales.

Palabras clave: Desconexión laboral, disponibilidad laboral, descanso, intimidad, relaciones laborales.

Abstract

This essay presents a comparative legal analysis between Colombian and Spanish law regarding the transformations of the right to privacy, traditionally conceived as a specific individual right, and the emergence of the right to digital disconnection from work as a fundamental right. The study examines these developments in the context of digital transformation and the disruptive challenges it poses to labor relations.

Keywords: Digital disconnection, work availability, rest, privacy, labor relations.

1. Introducción

El concepto de desconexión laboral en la era digital surge como respuesta al fenómeno de la hiperconectividad propio del auge de las nuevas modalidades de trabajo del siglo XXI, en particular del trabajo a distancia y el teletrabajo. Su finalidad es garantizar el derecho al descanso y promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, puede entenderse como una manifestación del derecho a la intimidad, en cuanto protege la esfera privada y personal del trabajador frente a injerencias derivadas de las dinámicas digitales de trabajo.

De acuerdo con Hopkins (2024), la doctrina anglosajona ha definido a la desconexión laboral, como el derecho de los trabajadores para desvincularse o desconectarse de las comunicaciones fuera de la jornada de trabajo, incluidos los días de descanso y vacaciones, concepto que se ha ido transformando con la inmersión de la era digital, entendiéndose como “la necesidad jurídica fundamental en el contexto laboral contemporáneo, donde las tecnologías de la información han difuminado las fronteras tradicionales entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal” (García, 2025, p. 140).

De ahí que, la necesidad en la desconexión radica en que las nuevas tecnologías inciden y permiten que la ubicación física del trabajador no constituya un obstáculo para desarrollar sus tareas. Lo mismo sucede con la incorporación y uso de la inteligencia artificial – IA – en el trabajo, pues si bien presupone un pilar para la promoción del uso del teletrabajo, a su vez trae algunos retos o desafíos relacionados con la hipervigilancia y la deshumanización del trabajo.

En este sentido, la protección laboral deriva de la necesidad de limitar en lo posible los denominados “*always available workers*” (trabajadores siempre disponibles), una

tendencia que desdibuja el límite entre la vida laboral y personal, y aumenta indubitablemente en la existencia de riesgos psicosociales, como el estrés laboral y el agotamiento emocional. No se puede desconocer el impacto transformador de la digitalización en el entorno laboral, pues la conectividad permanente propulsada por la aparición de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación – TIC –, inclusive de la – IA –, constituye un recurso de acceso a herramientas y recursos sin importar el momento, la forma y el lugar de trabajo.

Esto es visto en un principio como un beneficio, pues la flexibilidad que ello permite ocasiona mayor eficacia y conciliación del trabajo con otras responsabilidades de índole personal y privado, pero de otra parte ocasiona una disponibilidad y geolocalización inmediata y permanente. A su vez esto representa un desafío a la protección del derecho a la intimidad, pues afecta aspectos tales como la confidencialidad de datos con relación a perfilación del trabajador y la gestión algorítmica. Por consiguiente, “la privacidad como el derecho a la intimidad de la personas, son Derechos Humanos que protegen y reconocen la dignidad de los individuos dentro del contexto social” (Ponce, et al, 2023, p. 84).

Es así como, resulta paradójico abordar la noción de desconexión digital y el derecho a la intimidad en un contexto caracterizado por la conectividad permanente, el cual plantea importantes desafíos para garantizar el acceso efectivo al bienestar y el descanso de los trabajadores. En efecto, la exigencia de mantenerse constantemente disponible a través de dispositivos digitales entra en tensión con el derecho de los trabajadores en desatender comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo. Esta situación se vincula estrechamente con la protección de la intimidad, en la medida en que el trabajador no está obligado a justificar ni a informar sobre las actividades que realiza en su tiempo libre.

Sobre el asunto se evidencia un reciente desarrollo normativo tanto en España como en Colombia, en el que se debe destacar el rol de la negociación colectiva para su surgimiento y constante desarrollo por lo menos en España, encontrándose en una etapa emergente o de nuevo paradigma, creada por nuevas necesidades sociales y de tendencia, que promueve no solo algunas modalidades particulares de trabajo, sino también otros intereses que antes eran considerados como extraños y vinculados con la igualdad, y la digitalización.

En todo caso es tendencia en ambos países procurar por la garantía en la conciliación de la vida laboral con la vida personal, destacando la flexibilidad interna como una alternativa de construcción de empleo, considerando aspectos como la movilidad funcional del trabajador, tiempo de trabajo, movilidad geográfica, entre otros; este elemento de “flexibilidad” pasa ser del mero interés del trabajador a ser un interés empresarial, y que en España se ha denominado como “flexiguridad”.

De tal suerte que, estamos frente a algunos de los denominados nuevos derechos digitales laborales, entre los que se destaca el derecho a la intimidad con relación al uso de dispositivos tecnológicos, de videovigilancia y dispositivos de geolocalización, y el derecho a la desconexión digital como una extensión del derecho fundamental al descanso

En todo caso, la calificación de estos derechos como “nuevos” no se otorga porque las circunstancias en las que se surgieron o las problemáticas que buscan regular sean recientes, sino al fortalecimiento del concepto de teletrabajo, el surgimiento y desarrollo de la informática y las telecomunicaciones en el marco de las relaciones laborales contemporáneas.

El avance y su aplicabilidad en espacios laborales ha dado origen a una nueva disciplina jurídica enfocada a la protección del trabajador, en la cual es indispensable

asegurar los derechos a la desconexión laboral, y principalmente a la intimidad y privacidad, pues de no ser así se podría estar ante la presencia de diversos sesgos laborales.

Por lo tanto, la justificación de este ensayo radica en su relevancia teórica, jurídica y normativa, al abordar un análisis sobre la noción de los derechos a la desconexión digital y la intimidad en el ámbito de las relaciones laborales contemporáneas, y efectuar un estudio comparado entre Colombia y España de las disposiciones normativas actuales, de los pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales entre ambos países, lo que permite advertir en términos generales que existe un mayor desarrollo español sobre la materia.

2. Metodología:

La propuesta metodológica parte de una investigación de carácter cualitativo, dogmático - jurídico y de alcance analítico. Según su propósito, se enmarca en la investigación básica, en tanto busca conceptualizar y evaluar los desafíos que la era digital impone sobre el derecho a la intimidad, el derecho a la desconexión laboral y/o digital como una extensión del derecho al descanso.

El diseño de la investigación es documental, basado en el análisis de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales de los ordenamientos jurídicos examinados. Para el desarrollo del estudio, se emplea el método del derecho comparado, tomando como ejes de contraste la legislación y experiencia de España (como referente europeo y pionero en la garantía de derechos digitales) y de Colombia (a partir de su evolución legal y el desarrollo jurisprudencial).

3. Marco Normativo Comparado: Desconexión Digital

3.1.El Modelo Español: Pionero y orgánico

El desarrollo normativo del derecho a la desconexión digital ha sido objeto de interés en España. En este sentido, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015) que sanciona el Estatuto de los Trabajadores, a través del cual se reconoce en su artículo 20 bis, el derecho a la intimidad de los trabajadores en relación con el entorno digital y la desconexión, y según el cual gozan de estas prerrogativas el uso de los dispositivos digitales, de videovigilancia y geolocalización en los términos de la protección de datos personales y garantía de derechos digitales. Este aspecto es analizado en la obra dirigida por Baz (2022) en la que se refiere a ello como un complejo y heterogéneo escenario, el cual tiene que ver de forma directa con la implementación de las – TIC –.

La Ley orgánica 3 del 5 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, constituye un desarrollo del mandato previsto en el artículo 18.4 de la Constitución Española (1978), a la “protección de las personas físicas en relación con el derecho fundamental autónomo e independiente a la protección de datos personales”, y con él se busca garantizar a la persona el control sobre sus datos, cualquiera que sea su uso y su destino.

De otra parte, la ley procuró por el reconocimiento y garantía de los derechos digitales de los ciudadanos conforme el mandato constitucional, predicables al entorno de internet como la neutralidad de la red, el acceso universal, la seguridad, la educación digital, el derecho al olvido, a la portabilidad y el testamento digital, y entre ellos ocupa un lugar relevante el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, contemplando la Ley Orgánica 3 (2018) en el

artículo 88 que los trabajadores públicos y privados tienen 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, de permisos y de vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Indicó que las modalidades del ejercicio de tal derecho, atiende a la naturaleza y objeto de la relación laboral, y con ello se refuerza el derecho a la conciliación de la vida personal y la vida familiar, el cual está sujeto a la negociación “colectiva o a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores; en este punto, es importante destacar que en España el ejercicio de la negociación colectiva es de aproximadamente el 90 %” (Eurofound, 2024, p. 1), de carácter multifuncional y con un papel determinante en el poder dentro de la relación laboral como expresión de la dignidad humana.

Lo anterior conlleva a un mayor acercamiento a la satisfacción de dicho derecho, máxime cuando se contempló que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, es decir que la ley no constituye un máximo normativo, en tanto facultó a las partes dentro de la relación laboral para establecer garantías superiores.

Es así que la normatividad española estableció que en garantía del derecho a la desconexión digital, corresponde al empleador elaborar una política interna dirigida a los trabajadores (incluyendo empleos directivos), esto previa audiencia de los representantes de los trabajadores, para definir las modalidades de ejercicio del derecho, las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas

tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática, y además previó la extensión de este derecho para los trabajos a distancia y a domicilio.

La Ley Orgánica en referencia consagró la garantía de los derechos y libertades en la era digital, tanto en la constitución como en tratados y convenios internacionales aplicables en internet en los que sea parte España, y de ello se deriva entre otros, el derecho a la desconexión digital en todas las modalidades de trabajo, pero en el caso del trabajo a domicilio, a distancia y teletrabajo, se expidió el Real Decreto Ley 28 de 2020 y posteriormente la Ley 10 de 2021 conocida como “la ley del teletrabajo”, donde se definió el trabajo a distancia en su concepto clásico de trabajo a domicilio como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa vinculada a sectores y ámbitos geográficos concretos, y el cual se ve sobrepasado por la realidad de las nuevas formas de relaciones laborales, de la tecnología e inclusive del surgimiento de la – IA–.

En todo caso se reconoce que dicho concepto clásico no se adapta de forma exacta a la realidad, pues se trata de un trabajo remoto y flexible que permite la realización de la actividad laboral en nuevos entornos que no requieren de la presencia física de la persona en el centro de trabajo, es decir se extrae al trabajador de un espacio empresarial, primando entonces factores como la flexibilidad y eficacia, pues ello conlleva en su mayoría a la planificación y gestión del tiempo, a la autoorganización, y a la armonía de la vida laboral con la personal y familiar, y por otro lado, para la empresa esto trae beneficios como la reducción de costes de gastos, la racionalización de horarios, la productividad, entre otros.

El Estado Español reconoce que, aunque el teletrabajo es una modalidad en cúspide frente a la organización empresarial tradicional, este trae también adversidades o desafíos

relacionados con la protección de datos, las brechas de seguridad, el tecnoestrés, el horario continuo, la hiperconectividad, la fatiga informativa, el aislamiento laboral, la pérdida de identidad corporativa, las deficiencias en el intercambio de información y el traslado de importes de la actividad al trabajador sin compensación.

Se destaca que, para la materialización de las garantías en cuestión, es necesaria la presencia del elemento de la voluntariedad entre las partes, plasmado de forma escrita las condiciones específicas que rigen la relación laboral, y así con ello se restringe o limita los poderes de dirección, control y organización empresarial o del empleador en el desarrollo de la labor y en especial en la modalidad del teletrabajo.

Como medidas de prevención la Ley 10/2021 dispuso que se debe tener en cuenta la distribución de la jornada laboral, la garantía de los descansos, los tiempos de disponibilidad, y las desconexiones durante la jornada de trabajo, y en dicha normativa se consagró de forma expresa en su artículo 18 el derecho a la desconexión digital haciendo remisión a la Ley Orgánica 3 de 2018, reproduciendo casi de forma idéntica su contenido, y ratificando el papel de la negociación colectiva, en el entendido que tanto los convenios como los acuerdos colectivos pueden establecer y adicionar condiciones dada la especificidad de la actividad, la identificación del puesto de trabajo, las funciones susceptibles de ejecutar a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo, la duración de la jornada mínima y máxima, la reversibilidad al trabajo, entre otros aspectos.

España ratificó de la Organización Internacional del Trabajo (1996) el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, entrando en vigor desde el 25 de mayo de 2023, y el cual procura por el trato igualitario entre los trabajadores a distancia con los trabajadores presenciales, en virtud del compromiso que tiene con la garantía de los derechos laborales, en similar sentido

encontramos el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002), la Directiva 2003/88/CE la cual fijó los límites estrictos a la jornada máxima semanal, y la Directiva (UE) 2019/1158 que introdujo el derecho de los trabajadores con responsabilidades de cuidado a solicitar fórmulas de trabajo flexible.

Ahora bien, cuando se habla de desconexión digital se debe considerar que los convenios colectivos o inclusive el mismo contrato puede contemplar un elemento determinante como lo es la remuneración de la disponibilidad fuera del horario laboral habitual, el cual limita el descanso al existir la posibilidad de que este sea interrumpido y se deban encender sus dispositivos tecnológicos laborales.

Tal como lo advierte Sanguineti (2021) podría traducirse en el “*deber de reconexión digital*”, ante ello indicó que la forma para evitar que el derecho a la desconexión digital se vea burlado es que exista una verdadera participación activa por medio de la negociación colectiva que trate y module los riesgos o daños a los trabajadores, en circunstancias que no sean objetivamente excepcionales o que estén contempladas taxativamente en el Estatuto del trabajador o que sin estarlo sean análogas a estas.

A modo de ejemplo del ejercicio activo de la negociación colectiva en España podemos traer a colación la Resolución de la Dirección General de Trabajo (2026), mediante la cual se oficializó el registro y la publicidad del acuerdo que prórroga y modifica parcialmente el IV Convenio colectivo de Dealz España, en el que se instituyó entre otros, la jornada de trabajo anual (tiempo completo 1.770 horas de trabajo efectivo), se modificó lo previamente pactado con relación al trabajo a distancia (teletrabajo).

Dicho convenio establece de forma relevante que la empresa suministra los elementos de dotación (ordenador portátil, teléfono smartphone con datos limitados, y a petición una

silla ergonómica, monitor y mesa de oficina), que tienen derecho a la desconexión digital los trabajadores de tiempo total o parcial fuera del horario del trabajo conforme el artículo 88 de la Ley Orgánica 3 de 2018, y en el domicilio del trabajador vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

En especial se indicó que la prestación del servicio mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo no representa un menoscabo de los derechos de la representación colectiva de los trabajadores, quienes cuentan con idénticas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales, inclusive considerando su participación como presencial, y el acceso a los acuerdos y conversaciones con los representantes legales de los trabajadores.

Es un antecedente clave en el desarrollo del derecho a la desconexión digital que para diciembre de 2020 se impulsó una iniciativa legislativa sobre el derecho a la desconexión en el entorno comunitario (Parlamento Europeo, 2020), sin embargo, a la fecha no existe una regulación común que establezca un marco normativo homogéneo, por ello se hace remisión a la ordenación del tiempo de trabajo y los principios del pilar europeo de derechos sociales a un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado, y al equilibrio a la vida profesional y privada.

Se resalta entonces el papel de países como España y Francia quienes se han ocupado de regular en sus ordenamientos internos sobre la materia, en el caso de este último, se expidió la ley de trabajo “*Loi Travail o Loi El Khomri*” de 2016 que contempló el derecho a la desconexión “*Droit à la déconnexion*”, como respuesta a la necesidad de protección de la vida personal y familiar del trabajador ante el estrés o “*burnout*” y al creciente índice de suicidios en el trabajo, como es el caso de una treintena de empleados de las empresas Renault

y de France Telecom, hoy Orange, quienes fueron llevadas a juicio y responsabilizadas en algunos de los casos por exceso de trabajo, acoso laboral y moral institucional para 2022 y 2025.

En el caso de España podemos encontrar que según el informe del estado del mercado laboral para 2024, uno de cada cuatro usuarios señala que la desconexión digital es una medida adecuada para facilitar la conciliación entre su vida personal y la profesional o laboral, el 28% de la población ocupada tuvo problemas de salud mental a causa del trabajo para dicho año, es decir que es una cifra en aumento teniendo en cuenta que:

para el 2021 era de tan solo el 13 %, dentro de los grupos de población se encuentran las mujeres, quienes un 31 % se encuentra ocupadas y afirman tener problemas de salud en comparación al 2021 que solo era en un 17 %, igual pasa con el grupo poblacional por edad entre los 25 a 34 años quienes para el 2021 padecieron problemas de salud mental entre un 16%, y para el 2024 se incrementó a un 35% (InfoJobs & Esade, 2025, p.1).

En dicho estudio también se hace referencia a que una de las principales causas de problemas de salud mental por el trabajo, corresponde a la sobrecarga laboral en un “64%, a la falta de reconocimiento laboral el 43%, a la precariedad laboral el 28%, se encontró que el 71% de la población ocupada responde a llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera de la jornada laboral” (InfoJobs & Esade, 2025, p.1).

También se evidenció que entre mayor responsabilidad laboral menor es la posibilidad de desconectarse, que la concepción de responsabilidad laboral asociado con el sentimiento de obligación de cumplimiento incide claramente en esta “hiperconectividad”, y que inclusive este fenómeno ocurre en período de disfrute de vacaciones, lo que demuestra

que es creciente el índice de problemas asociados con el descanso, la desconexión y la conciliación entre la vida laboral con la personal y familiar.

Vale la pena destacar que el derecho a la desconexión digital en España es considerado como un derecho irrenunciable, y forma parte de los derechos laborales protegidos, por lo que con ello se pretende poner un freno a la “hiperconectividad” y a la conectividad voluntaria, la cual a veces no solamente está mal vista con relación al empresario, sino también respecto de otros colaboradores y en general del entorno, por una cuestión de cultural laboral competitiva.

3.2.El Modelo Colombiano: La desconexión como una extensión del derecho al descanso

En el caso de Colombia encontramos que a través de la Ley 1221 de 2008 se sentaron las primeras bases para que posteriormente se desarrollara el derecho a la desconexión laboral, en tanto esta fijó las normas para promover y regular de manera particular el teletrabajo, siendo esta una de las tantas modalidades laborales a las que se le da aplicabilidad el derecho, como se verá más adelante, pero que por su particularidad y auge que tuvo durante la pandemia por Covid-19, vislumbró la necesidad de atender el derecho de los trabajadores a una verdadera desconexión laboral fuera de su jornada laboral.

Esta norma modificada por la Ley 2466 de 2025 que define el teletrabajo como una modalidad laboral en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente desarrollada con soporte de las – TIC –, pactada de forma voluntaria al igual que en el caso de España, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un sitio en específico, y en este caso la legislación colombiana estableció cinco categorías dentro de esta misma

modalidad, como lo son: el teletrabajo autónomo, el teletrabajo móvil, el teletrabajo híbrido, el teletrabajo transnacional y el teletrabajo temporal o emergente.

Para comprender con mayor profundidad cómo podría operar el derecho a la desconexión digital y cuáles son los desafíos que este plantea, resulta pertinente revisar brevemente cada una de estas modalidades. En primer lugar, el teletrabajo autónomo se caracteriza porque el trabajador puede elegir su lugar de trabajo, ya sea su domicilio u otro espacio distinto a la sede física de la empresa o del empleador. En esta modalidad, la actividad laboral se desarrolla de manera permanente a distancia, y la asistencia a las instalaciones de la empresa ocurre únicamente de forma ocasional, cuando el empleador así lo requiere.

Por otra parte, el teletrabajo móvil es aquel en el que el trabajador no tiene un lugar de trabajo establecido, el teletrabajo híbrido es aquel donde el trabajador labora mínimo dos o tres días en su casa y el resto de días en las instalaciones de la empresa o empleador, es decir existe una alternancia entre la virtualidad y la presencialidad, lo que exige una flexibilidad organizacional y de responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados, el teletrabajo transnacional es aquel en el que el trabajador de una relación laboral celebrada en Colombia trabaja desde otro país, siendo responsabilidad de este tener una situación migratoria regular, y el teletrabajo temporal o emergente como aquel en el que por ejemplo por situaciones de emergencia sanitaria (como el Covid-19) o de desastres naturales, debe trabajar fuera de las instalaciones de la empresa o empleador, es decir es de forma excepcional.

En este punto el legislador previó el derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones laborales que escojan y a participar en sus actividades, también entre otros, dispuso que se debe garantizar el respeto al derecho a la intimidad y la privacidad

del trabajador, es decir que nada dijo la norma sobre el derecho a la desconexión laboral y/o digital, pues fue solo hasta la expedición de la Ley 2191 de 2022 que se reguló la desconexión laboral. Esta medida es aplicable a las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación, forma de ejecución, relaciones legales o reglamentarias, y con el propósito de garantizar de forma efectiva el goce del tiempo libre, de descanso, las licencias, los permisos y las vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Uno de los motivos que impulsó la expedición de la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral fue como se hizo mención, la crisis que trajo la pandemia originada por el virus Covid-19, que puso en evidencia la disponibilidad permanente que debía tener el trabajador en cualquier tiempo sin que importara si su jornada laboral había finalizado.

En esta disposición normativa se estableció que los principios orientadores de la desconexión laboral son los correspondientes al derecho al trabajo en convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo, y aunque no hizo mención de cuales son de forma específica, se tiene que corresponden a los Convenios 1, 14 y 30 (1919, 1921,1930) que imponen límites estrictos a las horas de trabajo y garantizan el descanso semanal, protegiendo así la órbita de salud mental exigida por el Convenio 155 (1981) frente a los riesgos psicosociales emergentes en la era del empleo virtual.

Ahora bien, cuando se habla de desconexión laboral necesariamente se habla del derecho al descanso, el cual no solo es considerado como un derecho humano, sino también un principio fundamental del derecho al trabajo, y que guarda a su vez relación con que el derecho al trabajo se de en condiciones justas, equitativas y satisfactorias; al respecto la Oficina de Alto Comisionado para los Derechos Humanos indicó que el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) presenta otra cara del derecho al

trabajo enunciado en el artículo 23 como el “derecho a no trabajar en exceso”, pero que no puede ser entendido como el “derecho a la pereza”.

La Organización Internacional del Trabajo (1921) ha reconocido la importancia que tiene el derecho al descanso para la dignidad humana y el incremento de la productividad como consecuencia de la disminución del “efecto fatiga”, demostrando un impacto favorable cuando el trabajador tiene la posibilidad de disfrutar de períodos de tiempo libre razonable. Es decir que, no se puede pasar por alto el impacto que este derecho tiene en la salud del trabajador que, como lo indicó Stazzone (2020), a través de asuntos legales “un trabajador que no se desconecta de sus labores, pierde concentración, motivación y efectividad, volviéndose menos productivo”.

Ahora bien, la Ley 2191 de 2022 definió el derecho a la desconexión laboral como aquel que tienen los trabajadores y los servidores públicos a no tener contacto por ningún medio o herramienta tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral fuera del horario de la jornada laboral ordinaria o máxima legal o convenida, ni en sus vacaciones, ni permisos, ni licencias, ni descansos y en general su vida personal y familiar, imponiendo un deber de abstención a cargo del empleador. Este derecho fue concebido como una garantía y se activa de forma automática una vez finaliza la jornada laboral, y según las características de ley puede configurar como una conducta de acoso laboral siempre que se configuren los supuestos requeridos para el efecto (Ley 1010 de 2006).

Al igual que en el caso español se impone una política de desconexión laboral de reglamentación interna, pero difiere en el caso colombiano que no aplica dicha prerrogativa por disposición expresa a los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, de quienes se predica disponibilidad permanente, como es el

caso de los empleados de la fuerza pública y organismos de socorro, y en algunos casos de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiere de deberes extra de colaboración con la empresa para garantizar la continuidad en el servicio para solucionar situaciones difíciles o de urgencia. Frente a estos dos últimos escenarios vale aclarar que la legislación española si limita el derecho, pero no lo restringe como en el caso colombiano.

La Corte Constitucional (2023) mediante la sentencia C-331 reconoció el derecho a la desconexión como un principio mínimo del trabajo en condiciones dignas y justas, como una garantía que concreta el trabajo digno y sobre todo un derecho humano, pues surge como una respuesta entre la noción de descanso y el tiempo libre en el marco de la tecnología, y exige una adecuación a la concepción de que los trabajadores son personas y no maquinas, seres existentes y son más que las relaciones subordinadas, otorgando la posibilidad real de libertad, de disposición de tiempo, de exigencias de tareas inclusive cuando deban ser realizadas cuando retome su jornada laboral ordinaria.

En el anterior sentido, declaró exequible la disposición demandada, aclarando que el derecho a la desconexión laboral también es extensible a los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, los cuales si bien no están atados al límite de la jornada laboral, esto no puede derivar en un perjuicio al contenido mínimo del derecho fundamental al descanso, y para ello se debe acudir a los criterios de necesidad y proporcionalidad con relación a la naturaleza de sus funciones y de la vinculación laboral.

La Corte Constitucional (2026) en la sentencia C-038 analizó una demanda de inconstitucionalidad con relación a la jornada laboral y la disponibilidad permanente del personal civil no uniformado del Ministerio de Defensa; en dicha providencia, la Corporación

indicó que el derecho al descanso exige proteger por extensión otras dos garantías: la disponibilidad limitada y la desconexión laboral.

Con relación a la disponibilidad limitada, la Corte Constitucional (2026) sostuvo en la referida providencia que algunos trabajadores tienen el deber de disponibilidad superior a la ordinaria, como es el caso de los empleados de dirección, confianza y manejo. Sin embargo, precisó que existe una regla de decisión que restringe el alcance de la disponibilidad "permanente", consistente en que se deben definir de forma clara las circunstancias que habilitan al empleador para requerir al trabajador, además de exigir la acreditación objetiva y razonable de dichas circunstancias y su debida justificación o motivación.

En cuanto al derecho a la desconexión laboral, la Corte Constitucional (2023) en la sentencia C – 331 resalta que como derecho fundamental autónomo, este procura por la disposición del tiempo de vida con libertad más allá del entorno laboral, sin interrupciones injustificadas ni exigencias de tareas, aun cuando estas tengan por objeto realizarse en las horas contratadas. Asimismo, advierte que las salvedades a este principio deben responder a un criterio de extrema necesidad y bajo el principio de proporcionalidad.

Para la Corte Constitucional (2026) este derecho es un aspecto central del descanso, especialmente en la era digital, donde las – TIC – facilitan el contacto constante entre el trabajador y el empleador. Por ello, la Corporación ha fijado una serie de garantías y deberes, tales como:

- (i) la abstención del empleador de contactar a quien trabaja fuera de su jornada ordinaria; (ii) el uso razonable de herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática o riesgos psicosociales; (iii) la limitación en el uso de dispositivos digitales; (iv) el respeto al derecho a la intimidad del trabajador y su familia; (v) la

claridad en las razones excepcionales de contacto y sus formas de compensación; y (vi) la premisa de que la desconexión implica, fundamentalmente, el derecho a no estar disponible (Corte Constitucional, 2026).

Al respecto, Motta (2022) sostiene que el derecho al descanso como pilar de la desconexión es uno de los principios mínimos que deben estar presentes en el estatuto del trabajo elevado a la categoría de fundamental, el cual persigue que los trabajadores tengan derecho a disponer de su tiempo libre de trabajo para recuperar fuerzas, socializar y desarrollarse como persona integral y no solamente como una fuerza de trabajo.

En la práctica vemos que el uso de las nuevas tecnologías no solo han causado nuevos riesgos a los trabajadores, sino que además representa un verdadero desafío en el ámbito laboral, bien sea porque la labor se desarrolla de manera presencial o a distancia (teletrabajo), pues en el primer caso podemos encontrar la sensación de continuar en contacto con la empresa de manera directa o indirecta, y en el caso del trabajo a distancia o teletrabajo este problema es aún mayor, pues presupone una dificultad determinar la diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

Por lo tanto, el derecho a la desconexión impone al empleador como responsable de la integridad, salud y seguridad de los trabajadores, establecer una política clara y expresa mediante reglamentos internos de trabajo, en los que se estipulen los horarios de trabajo, los horarios de descanso, los horarios de disponibilidad, los criterios objetivos de uso y empleo de dispositivos digitales, y las circunstancias excepcionales que pueden requerir de la reconexión del trabajador fuera de su jornada laboral.

Vemos que aunque la ley de desconexión laboral en Colombia puede considerarse un gran avance legislativo para la garantía y protección del derecho a la desconexión, también

es cierto que tiene algunos vacíos palpables como la previsión de garantías de estabilidad laboral para quienes denuncien la vulneración del derecho, y la fijación de un término máximo con el que cuentan los empleadores para expedir la política de desconexión laboral de reglamentación interna

Un punto interesante respecto del derecho a la desconexión laboral es que algunos autores como Naranjo (2017), consideran que hablar de “desconexión” implica la aceptación de la obligación del trabajador en disponible respecto del empleador fuera de la jornada laboral, y ello constituye una desnaturalización misma del derecho, e inclusive una discriminación positiva, al crear una protección en apariencia que le afecta más que antes de que la misma se puso en práctica; sin embargo, a diferencia de lo anterior considero que la categorización de este derecho como fundamental y autónomo responde precisamente a la esencia del derecho laboral que la búsqueda de la justicia social y la protección de la dignidad humana en el curso de las realidades cambiantes y las relaciones laborales contemporáneas.

4. Marco Normativo Comparado: Derecho a la intimidad

4.1. El Modelo Español: Su gran avance en la protección de datos

En la Constitución Española se contempló el derecho a la intimidad personal y familiar y como una garantía frente a la informática, es así como el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 20 positivizó el derecho en el marco del contrato de trabajo, dando un alcance en tres vertientes protegidas frente al poder de dirección empresarial, como lo son en la videovigilancia y grabación de sonidos, en la geolocalización y el uso de los ordenadores, móviles y/o cualquier dispositivo digital.

En el ámbito del contrato de trabajo no existe duda alguna sobre la facultad del empresario como acreedor de la prestación del servicio, y en ese entendido le asiste en principio el derecho a controlar la actividad en cuanto a la decisión, control y vigilancia de la organización empresarial, sin que ello incurra en intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad del trabajador, o como ocurre en muchos casos inclusive entre los mismos trabajadores, luego para Rodríguez (2001) el derecho a la intimidad del trabajador actúa como un límite infranqueable frente a las facultades ordinarias de dirección y control que ostenta el empresario.

La Organización de las Naciones Unidas (2013) marcó un hito fundamental al aprobar la Resolución n.º 68/167, en la cual se expresa la profunda preocupación por el impacto negativo que la vigilancia masiva y la interceptación digital pueden tener sobre los derechos humanos, en la que exhortó a los Estados a respetar y proteger el derecho a la intimidad, incluso en el contexto de la comunicación digital.

Es así como en España profiere la Ley Orgánica 3 del 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en cumplimiento de los postulados constitucionales, garantizando con ello el honor y la intimidad personal y familiar en el uso de la informática, el cual por supuesto se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la desconexión digital, y por tanto en los artículos 87, 89 y 90 desarrolló la protección del derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos digitales, de la videovigilancia y la grabación de sonidos en el lugar de trabajo y de geolocalización.

En tales previsiones se contempló de manera general la limitación del empleador en acceder a los contenidos de los medios digitales de los trabajadores, respetando los estándares mínimos de protección conforme estándares sociales y derechos reconocidos constitucional

y legalmente, y en cuanto a los dispositivos de videovigilancia se destaca que la ley prohíbe su uso en lugares destinados al descanso y esparcimiento, pero en el marco de la prestación del servicio si bien establece que es una obligación poner en conocimiento de los trabajadores de forma previa, expresa, clara y concisa sobre el tratamiento de las imágenes obtenidas, da un margen de acción muy amplio para el empleador.

Caso similar ocurre con el derecho a la intimidad con relación a los sistemas de geolocalización en materia laboral, pues para tratar los datos obtenidos exige que se informe de manera previa, expresa y clara a los trabajadores o a sus representantes sobre la existencia y características de los dispositivos empleados, para darles la oportunidad de ejercer el derecho al acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

En este caso hace se remite al artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual en mi parecer le otorga el empresario una amplia libertad de escogencia de las medidas o inclusive de los sistemas de vigilancia y control, sin que sobre estos exista autoridad que ejerza un seguimiento, control y verificación, en aras de garantizar una protección real del derecho, lo cual si bien no eliminaría las posibles controversias que se puedan generar sobre el asunto, si ayudaría a que estas ocurrieran en una menor proporción.

La amenaza de este derecho se deriva principalmente de lo que denominamos hipervigilancia que en el contexto de la socióloga Zuboff (2019), se refiere al “capitalismo de vigilancia” por el monitoreo constante, silencioso y automatizado de nuestras vidas, y a esto se acompaña la ola creciente del “internet de las cosas” y el uso de la – IA – que refuerza tal control, dando paso a la denominada vigilancia emocional y psicológica del trabajo, frente a la cual se emitió por el Parlamento Europeo y del Consejo (2024) el Reglamento Europeo 2024/1689 de – IA – como un limitante.

De otra parte, como desarrollo del derecho a la intimidad encontramos “el derecho a ser dejado en paz”, interpretado como una abstención del empleador o de otros colaboradores a involucrarse en la intimidad del trabajador, a ejercer un control pero responsable sobre los datos del trabajador que pueden causarle algún daño a su “información privada”, y a que en el proceso de conversión de datos nadie tenga conocimiento a su intimidad para evitar estigmatizaciones, discriminaciones e inclusive represalias.

Es importante distinguir entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos, ya que, si bien se correlacionan, lo cierto es que su diferencia radica en que en este último es el interesado que exige acceder a los datos que se tienen de él, y la lógica jurídica se invierte en el derecho a la intimidad, en el que se busca que no se tenga acceso, conocimiento, circulación y publicación de sus datos, de aquí surge el “derecho al olvido” entendido como aquel que restringe la información de datos que ya no definen a una persona, es decir conduce a la supresión de determinada información.

En el caso español se tiene a la vista el alto riesgo del tratamiento de datos, ejemplo de ello en materia laboral es cuando se efectúa un perfilamiento y se realiza geolocalización del trabajador, pues requiere una evaluación de impacto, en la que se documente en que consiste este tratamiento de datos, y a partir de ahí detectar los riesgos y los problemas, para posteriormente plantear soluciones, demostrando la necesidad en su realización, y en la que por supuesto deben participar los trabajadores a través de sus representantes.

Aquí es importante hacer una breve mención de los principios de la protección de datos, entre los que se encuentran la licitud, la lealtad, la transparencia, la limitación de la finalidad, la minimización de datos, la exactitud limitación de plazo de conservación, la integridad, la confidencialidad, la responsabilidad proactiva y la proporcionalidad en la

disminución de riesgos y daños, todos estos sometidos al análisis bajo el test de Bărbulescu, el cual se fijó en una de las sentencias más importantes del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (*Bărbulescu v. Rumanía*, 2017).

4.2.El Modelo Colombiano: Los retos normativos y el desarrollo jurisprudencial

El derecho a la intimidad está consagrado en múltiples instrumentos internacionales de protección de derechos humanos que han servido de base para las disposiciones nacionales. como por ejemplo en el artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948), en donde se señala que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra ataques contra su vida privada y familia. Esta prerrogativa también fue contemplada en el artículo 17.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Organización de las Naciones Unidas, 1966), el cual fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969, entrando en vigor desde el 23 de marzo de 1976.

También encontramos en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (1950) el Convenio para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en su artículo 8.1 contempló que cualquier persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar. De otra parte, la Organización de los Estados Americanos (1969) consagra la garantía de respeto hacia la vida privada y familia.

La Constitución Política de 1991 estableció en su artículo 15 el derecho de toda persona a su intimidad personal y familiar, como el derecho al habeas data que consiste en conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en los bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas, esta concepción vanguardista evolucionado a través de pronunciamientos jurisprudenciales en los que se ha reconocido el

avance tecnológico e informático como un elemento determinante en la protección de tal derecho.

Como desarrollo legal encontramos la Ley 1581 de 2012 por medio de la cual se dictaron disposiciones generales para la protección de datos personales, en la que se estableció que por datos sensibles se entienden aquellos que afectan la intimidad del titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos, entre otros.

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha sostenido que el derecho a la intimidad como un derecho fundamental con protección reforzada en aquellos casos en los que está de por medio el conocimiento, la actualización y la rectificación de la información que es recogida en centrales o bancos de datos, inclusive en los archivos de entidades públicas y privadas, la correspondencia y los libros de contabilidad y demás documentos privados, de los que eventualmente podrá exigirse su presentación para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado.

La Corte Constitucional (1996) en sentencia T – 696 ha concebido el derecho a la intimidad como el espacio exclusivo de cada uno, es aquella órbita reservada para cada persona y de que toda persona debe gozar que busca el aislamiento o inmunidad del individuo frente a la necesaria injerencia de los demás, dada la sociabilidad natural del ser humano, es decir es el área restringida inherente a toda persona o familia que solamente puede ser penetrada por extraños con el consentimiento de su titular o mediando orden dictada por autoridad competente en ejercicio de sus funciones y de conformidad con la Constitución y la ley.

El control de la información es considerado uno de los elementos más importantes del derecho a la intimidad. “El individuo tiene derecho a que se mantengan ocultos aspectos de su vida privada que no ha comunicado a nadie, así como a controlar el manejo de información que pueda ser obtenida por un tercero” (Escobar & Marulanda, 1995, p. 40). En el ámbito laboral, el poder del empleador se encuentra relacionado con la libertad de empresa y, en ese sentido, se le faculta para adoptar diversas medidas orientadas al cumplimiento de su cometido empresarial; sin embargo, algunas de estas deben ajustarse a los límites del derecho a la intimidad de los trabajadores en cada una de las etapas de la vida laboral, es decir, tanto en el ingreso y proceso de selección, como en la ejecución del trabajo y en la terminación del contrato, entre las que se encuentran el control audiovisual y el control sobre el uso de herramientas de trabajo.

En consecuencia, el modelo colombiano configura el derecho a la intimidad en el entorno laboral no como una prerrogativa absoluta, sino como un límite infranqueable a la facultad de dirección del empleador, si bien el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia constitucional reconocen la legitimidad de la subordinación y la vigilancia para garantizar los fines empresariales, estas medidas resultan superfluas si pretenden invadir la órbita reservada, el control de datos sensibles o la autonomía informativa del trabajador.

Sin embargo, se debe destacar que en la actualidad es necesario que exista una mayor intervención tanto normativa como jurisprudencial en Colombia con relación al derecho a la intimidad personal y familiar en el ámbito laboral, pues el surgimiento de las nuevas modalidades de trabajo, de la digitalización, de las tecnologías, y de nuevos fenómenos como el monitoreo algorítmico, la videovigilancia y la geolocalización constante, exige una adecuación y reinterpretación de los alcances y de los límites que se tienen hasta el momento

de este derecho, pues de no ser así se estaría frente a vacíos legales que podrían dar paso a nuevas formas de vulneración y de discriminación.

5. Conclusiones

Los derechos a la desconexión laboral o digital y a la intimidad son considerados como manifestaciones esenciales de los denominados nuevos derechos digitales laborales, y han tomado un protagonismo especial para dar respuesta al impacto de los avances tecnológicos en el ámbito de las relaciones laborales, lo que a su vez va de la mano con el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo, como el trabajo a distancia o el teletrabajo, y los cambios sociales, culturales y económicos.

Es por tanto que los ordenamientos jurídicos de ambos países han tenido la tarea de adaptarse a esas nuevas realidades, no solo regulando los fenómenos actuales que afectan los derechos laborales de los trabajadores, sino que inclusive a futuro tendrán que adoptar medidas de prevención ante los nuevos sesgos y riesgos laborales que puedan surgir como consecuencia de los avances tecnológicos, que sin lugar a duda alguna tienen repercusión en la vida personal y familiar de los trabajadores.

Podemos observar que en Colombia se han dado unos pasos normativos importantes sobre el derecho a la desconexión laboral con la Ley 2191 de 2022, pero aún se requiere de mayor regulación, pues la norma en mención se ocupa de aspectos todavía muy generales, y frente al derecho a la intimidad se encuentra que si bien esta elevado a la categoría de derecho constitucional, al cual se le ha dado una interpretación mayor a la clásica o convencional, tampoco cuenta con un desarrollo robusto y específico en materia laboral, por lo que se hace palpable la necesidad de prestar especial atención para prever, controlar y mitigar los riesgos que las nuevas tecnologías tienen con relación al derecho a la intimidad personal y familiar de los trabajadores.

Distinto es el caso de España se evidencia que existe un desarrollo normativo a un mayor nivel, encaminado a regular ambos derechos ante la creciente digitalización y evidente amenaza de que representa el uso de estas nuevas tecnologías para los trabajadores, y sin lugar a duda en este avance la negociación colectiva tiene un rol destacado, pues de forma activa y permanente busca limitar el poder de dirección empresarial en el marco de la tendencia de la hiperconectividad, la videovigilancia, la geolocalización e inclusive de la gestión algorítmica.

La investigación expone el panorama actual en ambos países y el reto que presupone afrontar las problemáticas que trae consigo los avances tecnológicos en material laboral, donde la humanización del trabajo debe constituir un fin en sí mismo, y en ese sentido el surgimiento y desarrollo de los nuevos derechos digitales a la intimidad y la desconexión laboral adquieren una relevancia trascendental para contrarrestar los fenómenos de la era digital.

6. Referencias bibliográficas

- Baz, J. (2022). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. *Revista Latinoamericana* (34), 1-5.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.34.16739>
- Constitución Política de Colombia. (2022). Bogotá, D.C.: Legis.
- Corte Constitucional. (5 de diciembre de 1996). Sentencia T - 696. *Magistrado ponente: Fabio Morón Díaz*. Bogotá, D.C.
- Corte Constitucional. (30 de agosto de 2023). Sentencia C - 331. *Magistrado ponente: Diana Fajardo Rivera*. Bogotá, D.C.
- Corte Constitucional. (11 de febrero de 2026). Sentencia C - 038. *Magistrado ponente: Juan Carlos Cortés González*. Bogotá, D.C.
- Directiva (UE) 2019/1158. (20 de junio de 2019). *relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*. Parlamento Europeo y del Consejo:
<https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>
- Directiva 2003/88/CE. (4 de noviembre de 2003). *relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. Parlamento Europeo y del Consejo:
<https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>
- El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. (16 de julio de 2002). RemotEU:
<https://remoteu.info/acuerdo-marco-europeo-teletrabajo>

- Escobar, E & Marulanda, L. (1995). *El derecho a la intimidad en Colombia: complemento de jurisprudencia de las honorables Cortes Constitucionales y Suprema de Justicia* (2 ed.). Ediciones Doctrina y Ley.
- Eurofound. (9 de noviembre de 2024). *Perfil de país de vida laboral para España*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/countries/spain/collective-bargaining>
- European Court of Human Rights. (5 de septiembre de 2017). *Case of Bărbulescu v Romania*. (Application no. 61496/08): <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082>
- García, L. (2025). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: un análisis jurídico de la protección del tiempo personal en la era tecnológica. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 18, 140-145.
- Gobierno de España. (2021). *Derechos Digitales*. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf
- Hopkins, J. (2024). Gestionar el derecho a la desconexión: una revisión exploratoria. *Sostenibilidad*, 16(12), 4970. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su16124970>
- InfoJobs & Esade. (2025). *Estado del mercado laboral en España 2025*. https://recursos-humanos.infojobs.net/wp-content/uploads/2026/03/Informe_Mercado_Laboral_InfoJobs_Esade_2025_Digital.pdf
- Jefatura del Estado de España. (29 de diciembre de 1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, 311: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley 10. (9 de julio de 2021). *Trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

Ley 1010. (23 de enero 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. Bogotá, D.C: El Congreso de Colombia.

Ley 1221. (16 de julio de 2008). por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C: El Congreso de Colombia.

Ley 1581. (17 de octubre de 2012). por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Bogotá, D.C: El Congreso de Colombia.

Ley Orgánica 3. (5 de diciembre de 2018). *Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*. Jefatura del Estado de España:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (23 de octubre de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía de España. (4 de marzo de 2026). *Resolución por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación parcial del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU*. Boletín Oficial del Estado 5118:
<https://www.boe.es/boe/dias/2026/03/04/pdfs/BOE-A-2026-5118.pdf>

- Motta, F. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. *Revista IUSTA*(56), 113-133. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/25005286.7761>
- Naranjo, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertad*, 12(2), 49-57. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531>
- Office of the United High Commissioner for Human Rights. (3 de august de 2018). *The right to privacy in the digital age*. (A/HRC/39/29): <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g18/239/58/pdf/g1823958.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. (Resolución de la Asamblea General 217 A [III]): <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticas* . <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (18 de diciembre de 2013). *El derecho a la privacidad en la era digital*. <https://digitalibrary.un.org> > A_RES_68_167-ES
- Organización de los Estados Americanos. (22 de noviembre de 1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Organización Internaciona del Trabajo. (28 de junio de 1930). *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*. (Convenio núm. 30):

https://compilacionjuridica.antioquia.gov.co/compilacion/compilacion/docs/CV_OIT_0030_30.htm

Organización Internacional del Trabajo. (28 de noviembre de 1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*. (Convenio núm. 1): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Organización Internacional del Trabajo. (17 de noviembre de 1921). *Convenio sobre el descanso semanal (industria)*. (Convenio núm. 14): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014

Organización Internacional del Trabajo. (22 de junio de 1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. (Convenio núm. 155): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo. (20 de junio de 1996). *Convenio sobre el trabajo a domicilio* (Núm. 177). [chrome-extension://efaidnbmnhnhtp://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_15/pdfs/79.pdf](https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_15/pdfs/79.pdf)

Parlamento Europeo. (11 de february de 2020). *Right disconnect: 2019/2181(INL)*. *Legislative Observatory*. [https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2019/2181\(INL](https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2019/2181(INL)

Parlamento Europeo y del Consejo. (12 de julio de 2024). *por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las directivas 2014/90/UE. y (UE) 2016/797 Y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial):* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

Ponce, et al. (2023). La inteligencia artificial y el derecho a la intimidad - privacidad. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, VIII(1), 84-93. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/racji.v8i1.2493>

Real Decreto Ley 28. (28 de septiembre de 2020). *Trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Resolución de la Dirección General de Trabajo. (16 de febrero de 2026). *por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026 - 2029*. Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-4641

Rodríguez, L. (2001). El derecho a la intimidad del trabajador como límite al poder de dirección empresarial. *Temas Laborales*(62), 205-230.

Sanguineti, R. (11 de enero de 2021). *¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?* Blog de Wilfredo Sanguineti Raymond: <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/>

Stazzone, M. (24 de agosto de 2020). *La desconexión digital para un teletrabajo eficiente*.

Asuntos legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/matias-ivan-stazzone-favotti-3035168/ladesconexion-digital-para-un-teletrabajo-eficiente-3035167>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (11 de noviembre de 1950). *Convenio para la*

Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_spa

Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe. (6 de julio de 2011). *Acuerdo*

Marco Europeo sobre Teletrabajo. [https://www.ccoo-](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf)

[servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf)

Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the*

new frontier of power. PublicAffairs. PublicAffairs.