

La Desconexión Laboral en Pandemia y Post Pandemia en Colombia

Samuel Eduardo Bohórquez Moreno

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Internacionales, Fundación Universitaria Juan
de Castellanos

Nota del autor

Esta investigación fue elaborada por el estudiante Samuel Bohórquez Moreno, Correo:
sbohorquez@jdc.edu.co, Cel: 3222356198; Para optar por el título de abogado de la Fundación
Universitaria Juan de Castellanos

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado 1

Jurado 2

Tunja ___ de _____ 2024

CONTENIDO

	Pág.
Introducción.....	4
1. Marco Teórico: Análisis Jurídico del Marco Jurisprudencial y Normativo del Derecho a la Desconexión Laboral.....	9
1.1 La Salud del Teletrabajador.....	9
1.2 El Descanso del Teletrabajador.....	13
1.3 El Teletrabajo y Trabajo en Casa ¿Es lo mismo?.....	14
2. Desarrollo del Tema.....	17
2.1 Derecho a la Desconexión Laboral.....	17
2.2 Marco Legal: Derecho a la Desconexión Laboral.....	22
2.3 Jurisprudencia: Derecho a la Desconexión Laboral.....	23
2.4 Subordinación y Disponibilidad en el Teletrabajo.....	25
3. Legislaciones Vigentes en: Países Relevantes y la OIT	28
3.1 Chile.....	28
3.2. México	30
3.3. Francia	31
3.4. España	33
3.2. Colombia y la OIT.....	35

4. La Desconexión Laboral con Ocasión de la Evolución del Teletrabajo y la Covid19 en Colombia.	36
Comentarios finales.	41
Referencias bibliográficas.	45

La Desconexión Laboral en Pandemia y Postpandemia en Colombia

BOHÓRQUEZ MORENO, Samuel Eduardo ¹

Introducción

El acelerado avance de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en Colombia trae consigo nuevas formas de relacionamiento laboral como el teletrabajo, lo cual supone la formalización de nuevos paradigmas jurídicos y legales tanto en el sector público como en el sector privado. La pandemia de COVID-19 provocó el confinamiento y obligó a los gobiernos a establecer disposiciones sanitarias y a crear nuevas modalidades de trabajo que permitieran el desarrollo de actividades laborales, fomentando el uso de herramientas digitales para evitar la propagación del virus y mitigar el impacto económico.

Este cambio circunstancial y temporal en las relaciones laborales, con la mayoría de los trabajadores desplazando sus actividades a sus hogares, generó una alteración significativa en la ejecución de los contratos y el cumplimiento de las obligaciones, así como en la protección de los derechos de los trabajadores. En Colombia, a pesar de las disposiciones gubernamentales, establecidas, se evidenció un alto número de quejas ante el Ministerio del Trabajo por inconformidades y abusos en la relación empleador-trabajador.

Estos abusos afectaron el descanso, la dispersión y la tranquilidad del trabajador, lo cual pudo generar altos niveles de estrés, baja productividad e incluso problemas de salud mental, el presente artículo de revisión busca determinar cuáles han sido los presupuestos legales que han garantizado y protegido el derecho a la desconexión laboral del trabajador dentro de la novedosa modalidad del teletrabajo en tiempos anteriores, durante y después de la pandemia Covid19 en Colombia, con un objetivo central que será analizar los cambios en la relación laboral del teletrabajo especialmente en el derecho a la desconexión laboral antes, durante y después de la pandemia COVID-19 en Colombia.

Tiene como propósitos específicos, primero, contribuir desde el debate académico al análisis y discusión de los cambios y alteraciones de las relaciones laborales durante y después de la pandemia de COVID-19 en Colombia, realizando un análisis del marco normativo establecido frente a la protección de los derechos de los trabajadores y ampliando el análisis a la nueva tendencia del derecho de la desconexión laboral, la efectividad de las acciones de protección establecidas y la supervivencia de dichas regulaciones a la fecha.

Es claro y se debe tener presente que será el Gobierno Nacional desde el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social el encargado de la vigilancia y efectividad de los derechos laborales de los colombianos, brindando así las correspondientes garantías laborales y de seguridad social de los trabajadores ya que como se muestra en la Ley 2191 de 2022 y en el caso colombiano con los teletrabajadores su principal eje es la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores por parte de los empleadores, y en este sentido el segundo propósito específico será observar normas internacionales expedidas por la OIT y de algunos países relevantes respecto al derecho a la desconexión laboral para así lograr determinar los alcances que ha tenido este derecho de la desconexión en otros contextos jurídicos y culturales, para ello se observará este derecho en

los siguientes países Chile, México, Francia y España. Siendo para esta revisión relevantes en tanto han sido los precursores en la construcción del derecho a la desconexión laboral en el mundo occidental.

Finalmente, es pertinente precisar que el derecho a la desconexión laboral en Colombia, pese a las leyes y normas ya existentes, es aún un derecho en desarrollo ligado al avance impredecible de la ciencia y la tecnología, y que por lo tanto es imposible pensar que las disposiciones que se promulguen y se dictan en un momento dado deban tener rigidez y permanencia en el tiempo, en el contexto de un mundo cambiante en el cual son importantes los espacios de discusión y debate para evitar posturas inflexibles y ortodoxas tremendamente nocivas para la sociedad, bajo ese entendido el tercer propósito específico será analizar la evolución y el futuro que tiene el derecho a la desconexión laboral dentro del teletrabajo especialmente en el contexto Colombiano.

Resumen

El presente artículo de revisión pretende evidenciar la falta de regulación del novedoso derecho a la desconexión laboral en Colombia dentro de la modalidad del teletrabajo, teniendo en cuenta que esta modalidad se instauró con la llegada de las tecnologías digitales y de la comunicación en el año 2008, y que no fue hasta el año 2022 que se reguló este derecho a la desconexión laboral, si bien Colombia fue uno de los precursores en regular este derecho se destaca que la pandemia de la COVID19 fue un factor fundamental para la regulación de este, aun así, sigue siendo tenue la normativa frente a este nuevo derecho.

El presente artículo revisa esos factores problemáticos de este nuevo derecho como por ejemplo; primero, revisar si la disposición extra jornada laboral merece o no una remuneración

adicional al trabajador, segundo, si de ser el caso el empleador merece o no una sanción por vulnerar este derecho de desconexión, tercero, observar si la norma actual de desconexión laboral cumple con las necesidades de los teletrabajadores, cuarto, revisar con qué medios de protección cuenta el teletrabajador para garantizar su derechos a la desconexión laboral.

Por lo tanto, se invita al lector a que revise con ojos críticos y constructivos este nuevo derecho del ordenamiento jurídico, con ello que se logre aportar desde la academia al legislador y al gobierno nacional para que regule e impulse de manera eficaz este derecho de desconexión, teniendo en cuenta los cambios cada vez más rápidos de la tecnología y de las cuales debe existir una respuesta normativa igual de rápida y efectiva para que no se vulneren derechos a los teletrabajadores de ahora y del futuro.

Palabras Clave: Teletrabajo, subordinación, disposición, desconexión laboral, pandemia.

Abstract

This review article aims to highlight the lack of regulation of the new right to disconnect from work in Colombia within the teleworking modality, taking into account that this modality was established with the arrival of digital and communication technologies in 2008, and that it was not until 2022 that this right to disconnect from work was regulated. Although Colombia was one of the precursors in regulating this right, it is highlighted that the COVID19 pandemic was a fundamental factor in its regulation, even so, the regulation regarding this new right remains weak.

This article will review the problematic factors of this new right, such as: first, to review whether or not the provision of extra working hours merits additional remuneration for the worker; second, if this is the case, the employer deserves or does not deserve a sanction for violating this right to disconnect; third, to observe whether the current norm of work disconnection meets the

needs of teleworkers; fourth, to review what means of protection the teleworker has to guarantee his right to work disconnection.

Therefore, the reader is invited to review this new right of the legal system with critical and constructive eyes, thereby achieving contributions from academia to the legislator and the national government to effectively regulate and promote this right to disconnect, taking into account the increasingly rapid changes in technology and for which there must be an equally rapid and effective regulatory response so that the rights of workers of now and of the future are not violated.

Keywords: Teleworking, subordination, disposition, work disconnection, pandemic.

¹ Artículo de Reflexión. Resultado de monografía para optar por el Título de Abogado de la Fundación Universitaria Juan de Castellanos. Correo: sbohorquez@jdc.edu.co, Cel: 3222356198.

1. Marco Teórico: Análisis Jurídico del Marco Jurisprudencial y Normativo del Derecho a la Desconexión Laboral.

A manera de preámbulo, es conveniente señalar que Colombia debe seguir dando pasos ciertos en la implementación y desarrollo efectivo de la desconexión laboral como política pública que apoye y proteja integralmente los derechos de los trabajadores para evitar la comisión de procedimientos autoritarios claramente ilegales que se han venido cometiendo por la carencia de una arquitectura jurídica realmente eficaz y operativa que obviamente tiene que ser susceptible de revisiones, modificaciones y actualizaciones en el contexto de una sociedad dinámica y cambiante que demanda un permanente análisis de su acontecer.

En esa dirección, creo relevante realizar algunos planteamientos acerca de cómo se ha venido manejando la salud y el descanso del teletrabajador en Colombia, qué sea entendido por teletrabajo y trabajo en casa, sus similitudes y diferencias, la legislación desde la cual se ha orientado éste manejo, y los aciertos y desaciertos que es preciso señalar para proponer rutas de corrección y mejoramiento hacia el futuro.

1.1 La Salud del Teletrabajador

La pandemia del SARS-CoV-2 planteó en Colombia un nuevo reto para el derecho laboral, porque la mayoría de los trabajadores activos del país dejaron de asistir a sus trabajos y a laborar desde sus hogares, en consonancia con las medidas tomadas por el Gobierno Nacional a través del decreto 457 de 2020, emitido para distanciar y confinar a las personas y prevenir la propagación del virus. Esa medida trajo consigo nuevos desafíos legales, jurídicos y tecnológicos, así como la aparición de problemas relacionados con las condiciones de salud física y mental de los trabajadores en sus hogares.

Se han denunciado abusos contra los trabajadores como reducciones salariales a pesar de no disminuir la carga laboral y la adaptación improvisada de los espacios de trabajo en los hogares para poder desempeñar las tareas diarias (Parra & Herrera. 2021). La carencia de regulación jurídica y normativa del derecho a la desconexión, los abusos laborales y las medidas de confinamiento y distanciamiento social, han determinado el deterioro de la salud de algunos trabajadores. La sobrecarga laboral, la disposición obligatoria y constante para trabajar fuera del horario establecido, la falta de descanso, la dispersión social y familiar, han generado graves afecciones a la salud mental de los trabajadores, como el síndrome de burnout laboral ¹, generando ansiedad, depresión, trastornos de conducta, trastornos de déficit de atención, hiperactividad o incluso trastornos obsesivos. (Organización Mundial de la Salud, 2022)

En este mismo sentido Parra & Herrera. (2021) a lo largo de su investigación sobre desconexión laboral en el sector privado desarrollada con un enfoque regional- en Bogotá D.C- han evidenciado que, a raíz de las situaciones a las que se vieron expuestos los trabajadores durante la pandemia, el derecho fundamental a la salud se deterioró, llegando algunos de ellos a padecer estrés laboral debidamente diagnosticado. Según la Organización Internacional del Trabajo, si bien el teletrabajo puede reducir algunos riesgos laborales tradicionales, la pandemia y el teletrabajo han significado un incremento de las enfermedades mentales, ya que las medidas tomadas para evitar la propagación del virus, como el distanciamiento social y el confinamiento, han sido un potente acelerador de dichas enfermedades.

De acuerdo con este argumento la Organización Internacional del Trabajo-OIT- expuso que, si bien el teletrabajo puede reducir el número de riesgos laborales tradicionales, es decir, los físicos, la pandemia y el teletrabajo podrían significar el aumento de enfermedades mentales. Como quiera que las medidas tomadas para evitar la propagación del virus, son un potente

¹ Síndrome de burnout laboral literalmente estar “quemado” reconocido por la OMS. ver: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>

acelerador de enfermedades mentales y medidas tales como el distanciamiento social, el confinamiento general. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) ha mencionado que factores de riesgo psicosocial, como las altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y lugar, la falta de desarrollo profesional, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las mismas, una pobre cultura organizativa y conductas de ciberacoso pueden afectar negativamente la salud mental de los teletrabajadores. Esto puede causar enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental (burnout), el estrés relacionado con el trabajo y la depresión.

Asimismo, al considerar las patologías y riesgos para la salud física, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) ha advertido sobre la obesidad generada por la poca actividad física y el desarrollo de una vida sedentaria. Estas condiciones pueden conllevar riesgos de salud más complejos, como problemas cardiovasculares, colesterol alto, diabetes e hipertensión, todas ellas causantes de mortalidad. Además, la falta de higiene postural y el debilitamiento de los huesos, músculos y cartílagos debido a las largas jornadas de teletrabajo también representan riesgos significativos.

Las consecuencias de estos abusos, junto con el desconocimiento del derecho a la desconexión laboral, la excesiva carga de trabajo y el poco descanso del trabajador, se han visto exacerbadas por las medidas sanitarias para combatir el COVID-19. Esto ha generado comportamientos y costumbres nada saludables, como el consumo de cigarrillos, el abuso del alcohol, el consumo de estupefacientes y trastornos alimenticios (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Una consecuencia directa de llevar una vida sedentaria y sin actividad física, especialmente durante la pandemia, es la afectación y el debilitamiento del sistema inmune, esencial para combatir el SARS-CoV-2. La vulnerabilidad a una infección como la COVID-19 tiene una base multifactorial, por lo que es crucial mantenerse saludable y obtener los beneficios del ejercicio en todos los sistemas. Además, es prioritario conservar el nivel de acondicionamiento cardiorrespiratorio y muscular (Arabia, 2020).

Por lo tanto, es oportuno proteger el derecho a la desconexión laboral, lo cual a su vez garantiza el derecho a la salud y el bienestar del trabajador. Al respetar este derecho, el empleador también se beneficiará, ya que un trabajador con un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal tendrá un desempeño eficiente y productivo en la calidad de los servicios prestados.

Por último, debo precisar que los hechos violatorios, denunciados, enunciados y las advertencias de la OIT sobre los riesgos que se corren al irrespetar éste derecho, no significa que el Estado colombiano no haya intentado legislar, analizar y actualizar en profundidad ésta materia, ni que hubiese abandonado por completo su responsabilidad como garante. Lo importante es advertir que no es fácil generar cambios socioculturales de un día para otro, porque prácticamente, todo el mundo es refractario al cambio. Resulta imperativo, como también se señala en otra parte de éste artículo, generar en todo el país una nueva cultura de respeto y acatamiento a la ley con respecto a éste derecho que tienen los trabajadores de gozar plenamente sus tiempos de descanso e intimidad familiar.

1.2 El Descanso del Teletrabajador

Con los mencionados precedentes, es pertinente recordar que la Constitución Política de 1991 en su artículo 53, establece el derecho que tiene todo trabajador a su respectivo descanso y tiempo libre (República de Colombia, 1991).

Se entiende en consecuencia que, siendo Colombia un Estado Social de Derecho, la Constitución garantiza la obligatoriedad del empleador de respetar el descanso y el tiempo de dispersión del trabajador, la cual está intrínsecamente relacionada con el derecho a la desconexión laboral. Bajo este mismo artículo, se advierte que es un derecho bajo la responsabilidad del Estado Colombiano, y su protección es fundamental para garantizar la integridad tanto física como mental del trabajador. Esto implica la no vulneración del derecho al descanso en términos de sobrecarga laboral, altos ritmos de trabajo, fragmentación de tareas no propias del trabajador y la percepción de estar siempre conectado con el ambiente laboral. En definitiva, para el teletrabajador, la vulneración del derecho a la desconexión laboral por parte del Estado y el empleador es inconstitucional e inaceptable.

Antes de la llegada de la digitalización y las tecnologías 4.0, nadie imaginaba el impacto que estas nuevas modalidades de trabajo tendrían en el derecho laboral. La primera ley de teletrabajo data de 2008 (Congreso de la República, Ley 1221, 2008). Sin embargo, ya antes de la revolución tecnológica y digital, el marco del derecho laboral contemplaba la importancia del derecho al descanso del trabajador. La Sentencia C-710 de 1996 destaca que "el descanso obligatorio a que tiene derecho todo trabajador busca otorgar protección a la salud de éste y permitirle la ejecución de otras actividades que le proporcionen un desarrollo integral de su ser, fines éstos que priman sobre intereses netamente económicos".

En este contexto, la Corte Constitucional subraya la vital obligatoriedad de darle descanso al trabajador, dado que es decisivo para su salud tanto física como mental, y para su capacidad de dispersión, lo cual queda bajo la autonomía del trabajador. Es la oportunidad para que el trabajador desarrolle otras actividades diferentes a sus tareas laborales. La Corte añade que el derecho al descanso es inquebrantable y que ningún empleador o norma puede arrebatar este derecho. Más aún, el derecho al descanso primará sobre cualquier interés económico que busque vulnerar este descanso. En conclusión, el derecho al descanso es inherente al trabajador y, en su esencia, inquebrantable, debiendo ser protegido y garantizado por su empleador (Corte Constitucional, Sentencia C-710, 1996).

Finalmente, al igual que el derecho a la salud, el derecho al descanso es una parte fundamental de la estructura jurídico-legal del derecho a la desconexión laboral. La Ley 2191 (2022, art. 4) expresa que "el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso". Resaltando que la vulneración al derecho a la desconexión laboral, salud y descanso del teletrabajador no tienen origen en la pandemia de la COVID19, surge con la falta de regulación de este derecho con la llegada de las nuevas tecnologías y el teletrabajo. Sin embargo, lo que si provocó la pandemia fueron dos cosas, primero, dar a conocer vacíos legales dentro del teletrabajo y segundo, generar aún más vulneraciones a derechos de los teletrabajadores.

1.3 El Teletrabajo y Trabajo en Casa ¿Es lo mismo?

La Corte Constitucional ha subrayado por medio de la sentencia C-212 de 2022 la importancia de diferenciar sustancialmente los conceptos del teletrabajo y el trabajo en casa, en este sentido es justo relacionar estos conceptos en esta investigación; como quiera que puede

generar confusiones conceptuales. Mas sin embargo cabe advertir que el derecho a la desconexión laboral ya sea en el teletrabajo y el trabajo en casa operan casi de la misma forma.

Bajo este mismo fin y planteamiento la Corte Constitucional por medio de la sentencia C-212 de 2022, resolvió una acción pública de inconstitucionalidad ². Allí hizo hincapié en diferenciar el teletrabajo y el trabajo en casa. La corporación por medio de dicha sentencia señaló que la consagración legal del trabajo en casa. “nace como una necesidad derivada de los mecanismos de contingencia creados para atender las consecuencias generadas por la pandemia del COVID-19. De esta manera, el presidente de la República expidió la Directiva Presidencial 02 del 12 de marzo de 2020, mediante la cual se ordenó a los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional adoptar mecanismos que permitan el cumplimiento de las labores y funciones de los servidores públicos desde la casa, por medio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC” Señalando además que su implementación corresponde a la protección de la estabilidad laboral, la estabilidad productiva y la prevención del desempleo.

Por otro lado, la Corte señala al teletrabajo como una modalidad de trabajo que nace y se soporta en el uso de las denominadas TIC’S donde no se hace necesario la presencia física del trabajador y señala que esta se incorporó a la legislación colombiana por medio de la ley 1221 de 2008 y rescata de la misma el artículo 3, la cual establece los modelos del teletrabajo, donde resalta que existen los teletrabajadores:

- “Autónomos, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido”
- “Móviles, que son los teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC’S en dispositivos móviles”

² Corte Constitucional Sentencia C-212 de 2022 el accionante soportaba que se estaba vulnerando el principio de unidad en la materia, al considerar que la Ley 2088 de 2021, ley del trabajo en casa, estaría regulando derecho administrativo y derecho de las comunicaciones.

- “Suplementarios, que corresponde a aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina”

Teniendo en cuenta lo anterior se puede discernir que tanto la ley como la Corte Constitucional concuerdan en que el teletrabajo se identifica por su permanencia en el tiempo, en la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC'S, y además en que el teletrabajo nace de la evolución y la llegada de nuevas tecnologías G. y en contraposición se puede finalizar diciendo que el trabajo en casa se diferencia del teletrabajo en cuanto el primero corresponde a una forma de trabajo temporal para prestar un servicio, en este caso causado por la vicisitud de la pandemia del COVID19. Sin embargo, esta forma temporal no fue implacable, como quiera que en muchos sectores económicos y laborales subsiste el trabajo en casa, como por ejemplo en la Rama judicial colombiana donde el trabajo en casa llegó para quedarse.

Por otra parte, el Ministerio del trabajo en sus definiciones e informes sobre el teletrabajo ha sido enfático al afirmar que el teletrabajo “Es una modalidad en continuo cambio debido a que depende de la tecnología”, que “el mayor reto es el cultural (empleador y trabajador) y la ética del trabajador” y se reafirma el Mintrabajo en que “los retos jurídicos y legales no son ajenos a los que se dan por la propia figura del contrato laboral, subordinación, cumplimiento de actividades” y que “El Estado debe ser prospectivo en éste tipo de tendencias y acudir a la regulación para corregir fallas que se puedan ir generando”. (Ministerio del Trabajo, 2022).

Pero es importante precisar también que como lo señala la Revista *Ámbito Jurídico* “La política de desconexión laboral que debe implementar todo empleador del sector público y privado por mandato de la Ley 2191 del 2022 (Ley de Desconexión Laboral) no requiere depósito, registro, revisión ni aprobación por parte del Ministerio del Trabajo y, adicionalmente, no existe una fórmula especial para erigirse, simplemente se debe presentar cuando se adelanten acciones de

inspección y vigilancia”. (Política de Desconexión Laboral No Requiere Depósito, Registro, Revisión Ni Aprobación del Ministerio del Trabajo, s. f., 2023)

Finalmente, es importante plantear también que de conformidad con la Circular 041 de 2020 y la Ley 2088 de 2021, “El teletrabajo es un acuerdo de voluntades con deberes y obligaciones predeterminados por el uso de las TIC, mientras que el trabajo en casa es esporádico y excepcional”.

2. Desarrollo del Tema.

En relación con el tema central del presente artículo, debo afirmar que fue la Pandemia del Covid19 el evento mayúsculo que puso en la agenda de prácticamente todos los países el desarrollo jurídico de éste derecho, por cuanto su ejercicio está principalmente ligado a la modalidad del teletrabajo que ha sido posible gracias a la tecnología y de la cual se desprenden nuevas modalidades y situaciones que es preciso reglamentar y controlar como se verá a continuación:

2.1 Derecho a la Desconexión Laboral

Las reflexiones previas presentan un contexto de la estructura jurídica que rodea al derecho a la desconexión laboral en Colombia. En consecuencia resulta evidente afirmar que el derecho a la desconexión laboral es nuevo para el ordenamiento jurídico colombiano y que hasta el año 2022 no se tenía una definición de desconexión laboral en el teletrabajo; sin embargo cabe advertir que la misma sí fue descrita y aplicada en el marco de una ley de trabajo en casa, más no en una ley de teletrabajo; este concepto de desconexión laboral fue integrado por medio de la ley de trabajo en casa, la Ley 2088 (2021), en su artículo 4, numeral b, este señala que:

“Desconexión laboral: 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”.

Posteriormente dicha definición fue recogida para fundamentar la ley de desconexión laboral, Ley 2191 (2022), la cual señaló la desconexión laboral de la siguiente manera;

“Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos; Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”.

Allí se hizo extensivo este derecho a todos los trabajadores y servidores a desconectar del trabajo por medios digitales una vez finalizada la jornada laboral convenida. Dicho esto, este novedoso derecho se configura como un derecho negativo, de no hacer, persiguiendo el derecho con su regulación amparar una actitud de abstención de la persona en relación con el ámbito laboral, a través de medios tecnológicos y en determinadas condiciones, sin que esa abstención de trabajar pueda ser sancionada por incumplimiento de las obligaciones laborales. Este nuevo derecho a la desconexión laboral viene jurídicamente nutrido intrínsecamente por los derechos fundamentales como a la salud y el descanso del teletrabajador. La regulación del derecho a la desconexión laboral también guarda relación con dos elementos básicos de las relaciones de trabajo: la jornada laboral y el lugar de trabajo, elementos que han experimentado una profunda transformación con los medios digitales y que debido a ello requieren una revisión. (López Garrido

et al, 2017); Una revisión que conviene advertir que en Colombia no se estaba realizando ni con vistas a expedir una ley que protegiera el derecho a la desconexión laboral y sus elementos de subordinación y disponibilidad en este caso en el marco del teletrabajo.

Esto último teniendo en cuenta que, si bien Colombia intentó regular el teletrabajo por medio de que la ley 1221 de 2008, ésta se quedó corta en, primero, abordar la propia definición de desconexión laboral, segundo, en cubrir las posibles vulneraciones a derechos conexos y tercero, en determinar los límites de la subordinación y disponibilidad constante del teletrabajador, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien la ley aborda otros derechos laborales dentro del teletrabajo, lo cierto es que no deja claro qué pasa con los límites de los elementos conflictuales ya mencionados que trae consigo el derecho a la desconexión laboral, aun así, importante destacar los más relevantes derechos laborales descritos en la Ley 1221 (2008);

- Coherencia frente al derecho a la igualdad entre los trabajadores ordinarios y los teletrabajadores frente a su remuneración, la cual no deberá ser menor que la obtenida por un trabajador ordinario.
- La voluntariedad que existe en el teletrabajo, por tanto, la vinculación al mismo será de manera voluntaria y libre por parte del trabajador.
- El derecho a la libre asociación y la participación sindical y de igual forma el derecho a la protección en materia de seguridad social, recalando que no protege al “teletrabajador ocasional”
- El derecho a la intimidad y la privacidad del teletrabajador.
- La obligación que tiene el empleador de asignar tareas a sus teletrabajadores que no vulneren su derecho al descanso y dispersión social.

Y aquí es relevante advertir, si bien el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social deben hacer control y garantizar que a los teletrabajadores no se les somete a cargas excesivas, horas extra no permitidas y otras medidas abusivas, aun así, la ley no establece un límite de disposición, privacidad y descanso del teletrabajador.

Afirmar que la normativa y la legislación laboral en materia del teletrabajo y por consiguiente de la desconexión laboral estuvo a la par de la velocidad del avance tecnológico y digital, es erróneo, el mejor ejemplo fue lo ocurrido dentro de la pandemia del SARS-COV 2, donde se entró en una etapa de improvisación y adaptación apresurada y se observaron múltiples escenarios donde la falta de regulación del derecho a la desconexión laboral sin dificultad logra medidas como la sobrecarga laboral, la vulneración de la jornada laboral, la asignación desmedida de tareas o servicios por cuenta de la excesiva demanda, como quiera que la población se encontraba en cuarentena y esto resulta en efecto en una vulneración a su desconexión laboral, entre muchos otros derechos conexos, esto tanto para el teletrabajo como para el trabajo en casa. En lo que nos compete al teletrabajo, esta, se enfrentó a múltiples necesidades del teletrabajador que el legislador no había observado y/o ignorado, lo cierto fue la imperiosa necesidad de expedir una ley que tratará de cubrir estos vacíos, y es ahí que se expide la ley 2191.

Como se indicó, la ley actual de desconexión laboral, la ley 2191 de 2022 ha avanzado en gran medida frente a ciertos vacíos que dejó la ley 1221 de 2008. Por consiguiente, se debe resaltar de esta ley actual de desconexión laboral el avance frente a las consecuencias de vulnerar el derecho a la intimidad donde estas conductas podrán constituir acoso laboral, descritas en la ley 1010 de 2006. En este sentido ya se contemplan sanciones al vulnerar su derecho a la intimidad, dicho sea de paso, que se logre verificar la persistencia y acoso del empleador, esto último debidamente probado.

En estos términos la ley contempla además que todo teletrabajador deberá contar con una política de desconexión laboral bajo una reglamentación interna, donde su vinculación y desarrollo laboral deberá contar con al menos lo siguiente. La ley 2191 (2022) establece que;

- a. “La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)”.
- b. “Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima”.
- c. “Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta”.

Un adelanto muy importante que deja la ley de desconexión laboral fue el descrito en el artículo 7; El cual contempla que el teletrabajador contará con medios de vigilancia e inspección ante una posible vulneración al derecho a la desconexión laboral en los siguientes términos: Ley 2191 (2022) “el teletrabajador podrá poner en conocimiento de la situación y afectación a su derecho a la desconexión laboral al Inspector de Trabajo o en efecto a la Procuraduría General de la Nación”. Esto dependiendo si se tratara de un trabajador ordinario o un empleado público.

Sin embargo, la incógnita más importante y en la cual se enfoca este artículo es qué sucede con la subordinación y la disponibilidad del teletrabajador con esta nueva ley de desconexión laboral si bien este se puede garantizar que termina tras finalizar su jornada laboral - en el sentido de que el empleador debe garantizar la desconexión laboral del teletrabajador tras finalizar su jornada laboral, tal como lo estipula la norma, sin embargo, la ley actual no profundiza en los límites de estos elementos de la relación laboral, con ocasión de la asignación de tareas y otras

actividades concernientes a su trabajo que ocupen tiempo y disposición fuera de su jornada laboral al teletrabajador y que impliquen el no disfrute de su derecho a la desconexión laboral; esta alteración en la subordinación y disposición corroe y sumerge al teletrabajador a estar siempre conectado digitalmente y de manera ininterrumpida en una ficticia subordinación y disposición a su actividad laboral, la cual inequívocamente altera sus espacios de dispersión social y familiar.

Relevante también traer a colación lo expresado por el Jurista Julián Alberto Páez Vargas, experto en la materia a la Revista *Ámbito Jurídico* cuando afirma que “en éste momento, en virtud de la Constitución y ante la ausencia de desarrollo legislativo, la desconexión laboral en Colombia es un derecho fundamental extra sistemático y autónomo, que, en caso de impactar la dignidad humana del trabajador, podría ser reconocido por tutela”. (“La Desconexión Laboral Es un Derecho Fundamental Autónomo”, s. f., 2018)

2.2 Marco Legal: Derecho a la Desconexión Laboral

El derecho a la desconexión laboral al presentar su calidad de derecho novedoso no soporta una variedad normativa, en tanto su impacto en el derecho laboral ha sido en tiempos recientes, sin embargo, se mencionan aquellas normas que aportaron a la construcción jurídica/ legal del derecho a la desconexión laboral, un precedente normativo relevante es la ley 1221 de 2008, Ley del Teletrabajo en Colombia la cual le dio apertura al uso de las nuevas tecnologías como un nuevo medio y modelo de trabajo, el cual posteriormente se reglamentará por medio del Decreto 884 de 2012 destacando de este, el principio de igualdad entre teletrabajador y trabajador presencial. Y finalmente los anteriores tendrían espacio en Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que busca el acceso, eficiencia y simplificación del derecho laboral en Colombia (Decreto 1072 de 2015).

Con la vicisitud de la pandemia de la COVID19 se expidió el decreto 1227 de 2022, por medio del cual se modificaron artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo buscando fomentar el uso del teletrabajo, estableciendo obligaciones y políticas de seguridad y salud dentro del teletrabajo. Por otro lado, si bien no es ley referente al teletrabajo si es importante la Ley 2088 de 2021, ley del trabajo en casa, por tanto, se introduce por primera vez el concepto de derecho a la desconexión laboral en Colombia. Y teniendo como referente esta definición y la ausencia de regulación de este derecho se expidió la ley 2191 de 2022 la Ley de Desconexión Laboral en Colombia.

Finalmente, con el propósito de fomentar e implementar el uso del teletrabajo el Gobierno Nacional expidió la Resolución 3192 de 2022 con vistas a generar nuevos puestos de trabajo, de garantizar un trabajo digno y en proyectar a Colombia hacia el futuro, esto por medio de una elaboración de política pública con plazos y metodología del cual se esperan resultados.

2.3 Jurisprudencia: Derecho a la Desconexión Laboral.

Importantes y trascendentales Sentencias de la Honorables Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia como las mencionadas a continuación, ponen de presente y trazan un derrotero fundamental para entender e incorporar plenamente al ordenamiento jurídico, el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral para garantizar integralmente el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Sentencia C – 331 de 2023: La desconexión laboral como derecho humano autónomo

Si bien la subordinación y disposición en el teletrabajo no está limitada y definida, han surgido nuevas controversias tras la expedición de la ley, por tanto, tres ciudadanos por medio de

acción pública de inconstitucionalidad refieren que el artículo 6 numeral A de la ley 2191 de 2022, vulnera el principio de igualdad. (López, 2023)

Como quiera que la Ley 2191 (2022) contempla que;

Artículo 6. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

a. “Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo”

En tanto consideran que es desproporcionado que a todos los trabajadores y servidores públicos se le garantice el derecho a la desconexión laboral, con excepción de aquellos que ocupen estos cargos de dirección, confianza y manejo.

Al respecto conviene decir que la Corte Constitucional dio trámite a esta acción de inconstitucionalidad, la cual para efectos del presente artículo es novedosa y actual, como quiera que la sentencia es del 29 de agosto de 2023.

En este sentido, fue la Sentencia con número C-331 del 2023 en la cual la Corte Constitucional consideró que, si bien la restricción a los trabajadores de dirección, confianza y manejo no era razonable y proporcional por perseguir fines como el correcto ejercicio de funciones públicas y privadas, para nada es ponderable con la legítima e imperiosa protección al derecho al descanso, salud, intimidad y desconexión laboral del trabajador. Sin embargo, la Corte resaltó que estos trabajadores de dirección, confianza y manejo sí tienen derecho a la desconexión laboral sin estar sujetos a una jornada laboral. Por tanto, la Corte hace un llamado a que se observe la necesidad y proporcionalidad para afectar en lo más mínimo posible los derechos mencionados con anterioridad de este tipo de trabajadores. Bajo este entendido la Corte resuelve que es exequible el artículo 6 numeral A de la ley 2191 de 2022. (Corte Constitucional, C-331, 2023)

Al mismo tiempo, lo crucial es resaltar que esta sentencia marca un antecedente muy valioso para el derecho laboral, por tanto, la Corte hace un pronunciamiento sustancial específicamente para el derecho a la desconexión laboral, y **este es el declarar a la desconexión laboral como un derecho humano laboral autónomo.** (Corte Constitucional, C-331, 2023)

La corporación en la sentencia C-331 (2023) lo desarrolló en estos términos “Reconocer la desconexión como un derecho humano, inderogable y además extensible a todas las personas que trabajan es el resultado de comprender que el descanso y el tiempo libre adquieren nuevas dimensiones en los escenarios tecnológicos e imponen a toda organización del trabajo adecuarse”

2.4 Subordinación y Disponibilidad en el Teletrabajo

Un elemento esencial dentro de un contrato de trabajo es la subordinación estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 23. Entendido como esa exigencia que tiene el empleador hacia el trabajador para el cumplimiento de funciones y órdenes de lugar y hora en las que el trabajador debe ejercer sus servicios. Y una característica de la subordinación es la disponibilidad del trabajador, que no es más que la imposición del empleador al trabajador de un horario o un turno. (Sentencia SL 4883 de 2020). o en términos pronunciados por el Ministerio del Trabajo, (2017):

“La disponibilidad podemos decir que se entiende como la obligación que tiene un trabajador de acudir a cumplir ciertas funciones o labores en el momento en que así se lo exija su empleador. Mientras el trabajador está disponible, naturalmente no ejecuta ninguna labor, es decir no se ejecuta ningún trabajo, pero no necesariamente se debe entender así”

Aunque esta característica no está definida por el legislador en ninguna parte de nuestro ordenamiento jurídico, su esquema teórico ha sido limitado por las altas corporaciones judiciales.

Con la llegada de nuevas tecnologías y la implementación del teletrabajo, esta figura de subordinación se disipó debido a la distancia en la relación entre empleador y trabajador, lo que se debe a que la normativa laboral no siguió el ritmo de los avances tecnológicos. Esto plantea nuevos retos para la ley laboral, especialmente en determinar el límite de la subordinación y disposición en el teletrabajo, un desafío que sigue vigente en la legislación laboral colombiana. Los empleadores no tenían prohibiciones para imponer subordinación y disposición permanente fuera de la jornada laboral de sus teletrabajadores, lo cual afecta inevitablemente el derecho a la desconexión laboral del trabajador.

Esto se evidencia, por ejemplo, en la Sentencia SL 5584 de 2017 de la Corte Suprema de Justicia, donde se reconocieron los derechos salariales y prestaciones a un grupo de trabajadores de una empresa de telecomunicaciones que laboraban en horas y días extraordinarios. La Corte estableció que existió subordinación por parte del empleador, ya que estos trabajadores siempre estaban a disposición desde sus hogares, independientemente del día y la hora. Este caso no sólo reconoció sus derechos, sino también la subordinación desde el trabajo remoto, pues realizaban trabajos a domicilio y estaban en plena atención desde sus hogares a cualquier novedad. No obstante, a lo largo de la sentencia no se discutió específicamente el derecho a la desconexión laboral y la complejidad de la disponibilidad del trabajador, sino la necesidad de descanso, lo que resalta la importancia de investigar más sobre el derecho a la desconexión laboral en contextos de subordinación remota (Corte Suprema de Justicia, SL 5584, 2017).

Sin embargo, esto no es suficiente para cumplir con las demandas de la relación laboral del teletrabajo. La ley actual no ampara una remuneración adicional o principal para la disposición constante del teletrabajador fuera de su jornada pactada. La Corte Suprema de Justicia sostiene que la remuneración sólo opera cuando la subordinación y disposición están acompañadas de la

prestación efectiva del servicio, y no para una disponibilidad ficticia (Corte Suprema de Justicia, Sentencia 26964, 2006). Con esto en mente es prudente cuestionar, ¿la disposición constante del teletrabajador no estaría desconociendo una remuneración adecuada por el hecho de no disponer un espacio de descanso, dispersión y de disponer de su tiempo libre con miras a proteger el derecho a la desconexión laboral? atendiendo lo anterior, el Ministerio de Trabajo, 2017 refiere que:

“Debe tener en cuenta que no hay norma que estipule en el Código Sustantivo del Trabajo, esta “modalidad” de labor”

Es prudente cuestionar si la disposición constante del teletrabajador no estaría desconociendo una remuneración adecuada, ya que no se dispone de un espacio de descanso y dispersión. El Ministerio de Trabajo (2017) indica que no hay norma en el Código Sustantivo del Trabajo que estipule esta modalidad de labor. Por tanto, se acude a la jurisprudencia, donde la Corte ha sido enfática en que la sola disposición del trabajador no implica una remuneración (Corte Suprema de Justicia, SL 13907-2017, SL 5584-2017).

La disposición es un reto importante en materia laboral, evidenciando una falta de revisión legal y jurídica del teletrabajo en Colombia la cual este artículo pretende dar a conocer. En el entendido de que la falta de regulación de este aspecto de la relación laboral puede generar confusión y posibles vulneraciones a derechos del teletrabajador. Como indica Parédez (2020), el empleador puede asumir que su trabajador, al ejercer labores desde su domicilio, estará disponible 24/7, llevando a una hiper-conectividad y a una hiper-disponibilidad que afectan su derecho a la desconexión laboral.

Concluyó que tanto el legislador como las altas corporaciones judiciales de nuestro país han ignorado las posibles vulneraciones al derecho a la desconexión laboral que provoca la

constante disponibilidad y conectividad del teletrabajador. Esta controversia solo ha sido tratada jurisprudencialmente, ya que la "disposición" en el teletrabajo no tiene una definición y reconocimiento legal, algo que, en Chile, sí existe.

3. Legislaciones y Jurisprudencia Vigentes en: Países Relevantes y la OIT

La presente revisión de las legislaciones vigentes en algunos países, se advierte cómo el mundo laboral tiene que armonizarse legalmente con los avances tecnológicos que propician modalidades distintas de trabajo y generan nuevos deberes y derechos, como así lo enfatiza y lo recalca la Organización Internacional del Trabajo OIT: “Fenómenos como los cambios tecnológicos y las transformaciones en la organización de la producción y el trabajo están en muchas ocasiones sobrepasando la legislación vigente en materia de jornada de trabajo, lo que hace necesario revisar las normativas y las modalidades de organización en ésta materia e introducir las actualizaciones que sean pertinentes”. (OIT Destaca la Importancia de Reexaminar Normativas y Modalidades de Organización Vigentes En Torno A la Jornada de Trabajo En América Latina, 2024).

Chile

Examinando las disposiciones en materia laboral de Chile, especialmente las estipuladas en el Código de Trabajo, el artículo 21 es muy importante frente a la subordinación y disposición, como quiera que esta codificación, da un paso adelante de las disposiciones laborales colombianas, por lo menos en este tema, como quiera que, en aquel artículo Código de Trabajo, 1987, estipula lo siguiente:

“Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”.

“Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

En efecto el ordenamiento jurídico chileno contempla que la sola disposición del trabajador implica una remuneración, cosa que en Colombia aún no ha sido considerado, por otro lado, el orden legal chileno también ostenta una ley de desconexión laboral, específicamente la ley N° 21220, en la cual estipula que el empleador está obligado a respetar su derecho a la desconexión de por las menos 12 horas en el lapso de 24 horas, evitando que el empleador intente algún tipo de comunicación con su teletrabajador. Añadiendo que el tiempo de desconexión debe estar expreso en el contrato de trabajo. (Congreso Nacional Chileno, Ley 21220, 2020)

Teniendo en cuenta lo anterior, no es muy diferente a la ley de desconexión laboral de Colombia, por tanto, esta ley chilena también contempla las obligaciones tanto del teletrabajador como del empleador, medidas de prevención, seguridad, salud en el teletrabajo; así como protección en riesgos. Si bien tiene avances significativos como la remuneración por la disposición permanente del trabajador. Aun así, logró observar la carencia de medidas y herramientas jurídicas o legales efectivas con las que el teletrabajador pueda acudir en caso de vulneración al derecho de desconexión laboral.

No obstante, es de resaltar en este punto que, tanto Chile como Colombia son en Latinoamérica los pioneros en tratar el derecho a la desconexión laboral y sus temas colaterales

como la disposición en el teletrabajo, sin embargo, encontramos que los pioneros por lo menos en el mundo Occidental son Francia y España.

México.

Al igual que en Colombia y Chile, México no se quedó atrás en expedir normativas frente al teletrabajo y la desconexión laboral. Esto aún más teniendo en cuenta que la pandemia del SARS-COV 2 sorprendió de manera negativa al ordenamiento jurídico mexicano, ya que este no se encontraba actualizado y adaptado para la revolución digital y la llegada de la pandemia, motivo que, para el legislador mexicano a raíz de estas razones expidiera el decreto 311 de 2021 “por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.” Esta normativa es muy novedosa para el ordenamiento jurídico mexicano, por tanto, estipula por primera vez el derecho a la desconexión laboral, específicamente en su artículo 330-E, del Decreto 311 (2021), donde estipula lo siguiente:

“VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral”

Sin embargo, la sola positivización del derecho a la desconexión laboral en su Ley de Trabajo Federal (LTF), se quedaba corta, en elementos jurídicos esenciales como la cobertura de la salud y seguridad, prevención, asistencia, riesgos, entre otras, del teletrabajador, al igual que la falta de sanciones al empleador que incurriera en la vulneración de este derecho de desconexión. Cosa que para el año 2023 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social abordó por medio de la NOM-037-STPS-2023 por la cual se regula el Teletrabajo–Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones de ambas partes de la relación laboral; Con una aplicación legal que tuvo lugar desde el 8 de diciembre de la misma anualidad.

Si bien México no tiene una norma concreta frente a la subordinación y disposición del teletrabajador y las posibles afectaciones a su derecho a la desconexión, sí se puede rescatar el artículo 73 de su Ley Federal de Trabajo la cual da lugar a una sanción al empleador en caso de afectar el descanso del trabajador; la Ley federal de trabajo, (1970) artículo 73 estipula:

“Art 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”

Francia

En el caso francés, este país fue el pionero en la regulación del derecho a la desconexión laboral, así como lo indica el apartado de derecho comparado de la Sentencia 331 de 2023 de la Corte Constitucional colombiana:

“Francia fue el precursor en reconocer y regular este derecho, mediante la Ley 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 “relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y las garantías en las carreras profesionales” (o Ley El Khomri), con el objetivo de respetar el tiempo de descanso del trabajador. Esta Ley modificó el Código del Trabajo Francés. En el artículo L'2242-17 establece que las empresas que dentro de su nómina tengan mínimo 50 trabajadores, tienen el deber de realizar una negociación colectiva con el objetivo de poder acordar, en consenso con los trabajadores, las políticas y lineamientos para regular y lograr un uso adecuado de las herramientas digitales, permitiendo de esa forma cumplir con los tiempos de descanso, licencias, vida personal y familiar. En caso de que ello no sea posible la empresa debe redactar una carta en la que disponga los mecanismos y acciones

a implementar para hacer efectivo el derecho a la desconexión laboral”. (Corte Constitucional, C- 331, 2023)

Esto anterior lo confirma también Távora, M, (2020), al advertir que “No cabe duda que Francia es el pionero en la regulación de este nuevo derecho” Távora, M, (2020) más adelante añade que:

“Por tanto, si bien se pretende que la finalidad sea que ningún trabajador se encuentre obligado a responder emails, WhatsApp, mensajes de textos, llamadas telefónicas (de contenido profesional); entre otros, o simplemente seguir conectado a redes profesionales propias de su centro de trabajo fuera de la jornada laboral, ni mucho menos ser sancionado por ello, sufrir represalias o ser despedido por el hecho de negarse a responder cualquier orden por estos medios fuera de su jornada laboral, dejar su regulación en manos prácticamente del empleador, ello debe ser cuestionado”

En este punto cabe advertir que, si bien Francia fue el pionero en la regulación del derecho a la desconexión laboral, aún persisten vacíos en esta legislación, y es que el descanso, dispersión y protección de este derecho de desconexión del teletrabajador depende de una negociación con su empleador por vías de negociación colectiva, entonces, es pertinente decir que la desconexión depende del empleador, además que esta figura legal no opera para todos los tipos de trabajo; en este sentido como lo afirma Bernal. N. (2020).

“En esencia, el derecho a la desconexión digital contemplado en la legislación francesa no preceptúa un derecho imperativo, ni contempla una sanción o consecuencia sobre su infracción, al contrario, de su cuerpo normativo se entiende que cede el peso a la negociación colectiva el peso para que sea esta la que regule la desconexión digital con la

finalidad de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores, así como a su vida personal y familiar. En este sentido, la negociación colectiva empresarial adquiere un papel central en este sistema e incide en la necesidad de formación y de contemplar acciones concretas para garantizar su efectividad. También, es menester resaltar que esta regulación o derecho no se aplica a todas las empresas y, por ende, no llega a proteger a todas las personas, sino únicamente a las que ocupen a más de 50 trabajadores. Por lo tanto, en la experiencia francesa se abre un espacio importante para la negociación colectiva, que tendrá la encomienda de precisar el alcance, en ausencia de definición legal, del predicado derecho a la desconexión”.

Además de las anteriores apreciaciones, si bien Francia es de los pioneros en regular el derecho a la desconexión laboral, no queda claro qué pasa con la disposición en el teletrabajo, por tanto, este se determina por medio de una negociación o pacto colectivo, añadiendo que dicha regulación no protege a todos los trabajadores, ni tampoco el legislador francés tiene estipulado sanciones para los empleadores que no negocien, incumplan o no protejan el derecho a la desconexión laboral. (Bernal, 2020)

España

Quedándonos en Europa, acudiré a España, país que siguió los pasos de Francia en la regulación del derecho a la desconexión laboral donde como indica el apartado de derecho comparado de la sentencia 331 de 2023 de la Corte Constitucional de Colombia, esta resalta que:

“En España el derecho a la desconexión laboral se encuentra establecido en el artículo 88 de “Ley Orgánica 3/2018 sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales”. En dicho artículo se expone que los trabajadores, directivos y empleados

públicos, tienen derecho a la desconexión digital cuando se encuentre por fuera de sus tiempos de trabajo legales y establecidos, lo anterior con la finalidad de garantizar “el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.” (Corte Constitucional, C- 331, 2023)

Ante todo, adviértase que la regulación francesa sirvió de guía para la elaboración de esta ley orgánica española, no es coincidencia que estas leyes compartan características y elementos jurídicos, esta afirmación va seguida de que al igual que en Francia, la ley española contempla que para estipular los límites, desarrollo y ejecución del derecho a la desconexión laboral se deberá configurar por medio de pacto o convenio colectivo, en concreto el artículo 88, de la Ley Orgánica 3³. (Cortes Generales, Ley Orgánica 3, del año 2018).

Aun así, es necesario advertir que la ley orgánica 3 española sí ha tenido algunos efectos positivos jurisprudenciales como por ejemplo el expuesto en (STSJ M 2517/2022) del Tribunal Superior de Justicia en Madrid, donde dicha corporación expone y declara la improcedencia de un despido, en esencia por la aplicación de la ley de desconexión laboral, entre tanto el teletrabajador no atendió mensajes de texto y correos en el tiempo de su derecho a descanso anual. Cosa que no operaba para ser despedido con justa causa. (Niño Velandia, 2022).

Notemos entonces que la guía francesa es correcta, tanto que comparten incluso sus defectos y vacíos jurídicos en materia de desconexión laboral, porque en teoría para establecer el derecho a la desconexión laboral implica la negociación empleador y trabajador, la imposición legal de cumplimiento de este derecho de desconexión no existe y tampoco se establecen contenidos mínimos para fomentar y garantizar este derecho de desconexión. Ramón. F. (2021). Al igual que tampoco se identifican los límites de subordinación y disposición en el teletrabajo, ya que estas son establecidas por negociación o pacto colectivo.

³ Cortes Generales, Ley Orgánica 3, 2018, Artículo 88. 1. Establece el respeto por el derecho a la desconexión laboral. 2. El derecho de desconexión trae beneficios como la productividad laboral. Este derecho estará sujeto a una negociación colectiva o negociación colectiva. 3. El empleador deberá promover junto con representantes de los trabajadores una política interna dirigida a proteger el derecho a la desconexión digital

Colombia y La Organización Mundial del Trabajo (OIT)

Colombia y la Organización Internacional del Trabajo han tenido más de un siglo de relación bilateral, siendo Colombia incluso miembro de la OIT desde su creación, además que, Colombia ha conservado una buena relación con la OIT, esto se refleja en que es miembro de la organización desde el año 1919 ⁴.

Por lo pronto en lo que concierne al derecho a la desconexión laboral y sus derechos subsidiarios como el descanso del trabajador, podemos remitirnos al Convenio 001 de 1919 de la OIT, donde se regulan los límites de la jornada laboral, siendo un máximo de 48 horas semanales para el sector industria, este convenio fue ratificado por Colombia el 20 junio 1931. Entrando en vigor mediante la Ley 129 de 1931. (Convenio C001 - Convenio sobre las Horas de Trabajo (industria), 1919 (núm. 1), s. f.).

Al mismo tiempo en el año 1930 se expidió el Convenio 030 indicando que este iba dirigido a las empresas y labores de oficina, ya sean de carácter privado o público. Este es importante por cuanto se estima una aproximación al derecho a la desconexión laboral, al establecer en el artículo dos (2) del convenio que las horas de trabajo serán aquellas donde el trabajador preste efectivamente el servicio, además de estar subordinado y a disposición del trabajador. De lo contrario será tomado como el tiempo de descanso del trabajador. Este fue ratificado por Colombia mediante ley 23 de 1967. Con entrada en vigor en 1969. (Muñoz Di Rocco & Sánchez Meza, 2020).

Avanzando en el tiempo, en 1957 la OIT por medio del Convenio 106 orienta frente al descanso necesario y obligatorio de los trabajadores de establecimientos de comercio y labores administrativas en áreas de oficina, regulado por el artículo 6, inciso 2, así que dichos trabajadores que laboren en estas áreas tendrán derecho sin interrupción como mínimo veinticuatro horas de

⁴ Colombia ha ratificado 61 convenios, con 52 de ellos que actualmente se encuentran en vigor y de los cuales 8 son denominados como fundamentales. Siendo el último convenio ratificado el núm. 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos; Es el más reciente y este fue ratificado en mayo de 2014. Colombia (OIT Lima), s. f.)

descanso semanal. Este se encuentra ratificado en Colombia por medio de la ley 23 de 1967. (Muñoz Di Rocco & Sánchez Meza, 2020).

Entre otros convenios y recomendaciones de la OIT no menos relevantes podemos encontrar el Convenio 177, 1996, sobre trabajo a distancia, no ratificado por Colombia. El Convenio 014, 1921, sobre descanso semanal en la industria. El Convenio 047, 1935, sobre las cuarenta horas. El Convenio 175, 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial. Y la recomendación 116 sobre la reducción de duración del trabajo. ⁵ (Muñoz Di Rocco & Sánchez Meza, 2020).

Finalmente resaltar algunas herramientas y guías jurídicas promulgadas por la OIT frente al derecho a la desconexión laboral que tienen el objetivo fomentar la regulación de este novedoso derecho en los ordenamientos jurídicos de los miembros. Entre otras, las siguientes;

Guía de lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo, Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, Guía práctica; Trabajar para un futuro más prometedor, Guía práctica; El teletrabajo durante la pandemia del COVID19 y después de ella. Aclarando que las anteriores no tienen ningún efecto vinculante, son aportes realizados por la OIT en el marco de la pandemia de la COVID19, con el fin de incentivar a los países miembros a regular este nuevo derecho.

4. La Desconexión Laboral con Ocasión de la Evolución del Teletrabajo y la Covid19 en Colombia.

La evolución tecnológica cada vez más rápida debe atender de igual forma a la necesidad constante de actualización jurídica por parte de los Estados entendiendo que la llegada de las nuevas tecnologías informáticas y digitales mantienen una trascendencia que hoy responden a una forma e incluso una necesidad para vivir en nuestra sociedad de tal manera que incluso ya se ha

⁵ Recomendación 116, la OIT recomienda la progresividad de la ley laboral, es decir, que, por parte de los legisladores de cada país, la carga laboral, las horas y jornadas de trabajo del trabajador se disminuyan, señalando que esto contribuye de manera mutua a la economía del país, al empleador y al trabajador, buscando por un lado el incremento de productividad y por el otro respeto al derecho de descanso del trabajador.

considerado el derecho humano al Internet ⁶ (ONU, 2016). De ahí la importancia de la acción legal por parte de los Estados y los legisladores para que con ello no se generen desigualdades y violaciones a derechos de los trabajadores., es aquí donde realzan las desventajas que han provocado estas nuevas tecnologías como la híper-disponibilidad, híper-conectividad, la vulneración a la salud e intimidad del trabajador, entre otras, como se ha visto en este trabajo, y que particularmente han afectado a la modalidad laboral del teletrabajo.

No obstante estoy convencido que son más las ventajas que han generado las nuevas tecnologías que hoy tenemos al alcance de la mano y que por fortuna han logrado conectar espacios, lugares, distancias y personas que antes no se podía, como ha sido con la población vulnerable, me refiero a que ahora el tejido productivo y de oportunidades laborales se ha expandido como nunca, también ha generado la capacidad de reducir costos, reducir traslados, tiempo y en definitiva generar más empleo, productividad y una vida más fácil; Y que sin duda también deberá estar soportada por una norma en constante actualización y progresiva para el trabajador.

Es necesario mencionar en este punto que la evolución del teletrabajo en Colombia se mantuvo en crecimiento de manera gradual y constante. Esto se vio afectado evidentemente por la llegada de la pandemia de la COVID19 en el año 2020 cuando el teletrabajo aumentó exponencialmente. Y ahora en una etapa postpandemia también es razonable que dichas cifras bajen y vuelvan a un estado de cifras pre-pandemia.

El Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en el año 2018 publicó el cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas, allí el Mintic, reportaba cifras positivas en la implementación del teletrabajo con cifras desde el 2012 hasta el 2018. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2018).

⁶Resolución A/RES/70/1 de la ONU, se declara el internet como derecho humano y la obligación estatal de promover y generar políticas dirigidas a la expansión tecnológica y digital (ONU, 2016).

Este informe del Mintic reportó que en el 2012 existían 31.553, en el 2014 existían 39.767, para el año 2016 se reportó 95.439 y para el año de cierre 2018 existían 122.278 teletrabajadores. Siendo Bogotá, Medellín y Cali las ciudades con más teletrabajadores ⁷ (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2018).

Por otro lado, este estudio de Min Tic, arrojó que esta modalidad de trabajo es aplicable a todo tipo de empresas, grandes, medianas y pyme. Donde a su vez constatan que desde el año 2012 y con cierre en el 2018, pasó de 4.292 empresas a 12.912 empresas aplicando el teletrabajo. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2018).

De las anteriores cifras se constata un crecimiento del teletrabajo en Colombia gradual y constante. Teniendo en cuenta sobre todo que estas son cifras pre pandémicas. Ahora se observarán las cifras durante la pandemia.

El Mintic por medio del quinto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas reportó; primero de dos de cada diez empresas formalizaron el teletrabajo. Y 4 de cada 10 empresas colombianas implementan el teletrabajo. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2021).

Por otro lado, producto de la pandemia del SARS-COV 2, reportó que el 91% de las empresas se vieron obligadas sin otra opción a implementar el teletrabajo. Esto tuvo como resultado que para el 2020 se reportaran 209.173 teletrabajadores. En este sentido se dio un incremento del 71% con respecto al año 2018. Sin duda por efecto de la pandemia (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2021).

Como se anotó, la pandemia fue el factor crucial para el exponencial crecimiento del teletrabajo en Colombia. Pero ya en el plano de la postpandemia es menester aportar que estas cifras se han estabilizado o incluso se han disminuido. Como reportó la OIT en el 2022 por medio

⁷ Este estudio de Mintic, también arrojó que, entre el comercio y los servicios, los servicios son el sector más numeroso en teletrabajadores, con cierre en el año 2018. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2018).

de su nota de investigación “Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina - Colombia” allí la OIT resalta que en el escenario postpandemia el teletrabajo tendrá un 9.3% de aplicación en las empresas colombianas. A raíz del bajo porcentaje, la OIT revisa que algunas dificultades para la aplicación de esta modalidad de trabajo son; primero, El tipo de industria que requiere presencialidad, segundo, las políticas de la empresa y las regulaciones de ley, tercero, lograr garantizar las herramientas tecnológicas. Entre otras. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022, p 40-41). Esto se constata por medio de la recopilación de datos que realizó la OIT, en tanto, verificó que más del 50% de los trabajadores, no querían volver al teletrabajo o cualquier otra modalidad remota. Reportando que tan solo el 15,49 quisiera seguir prestando sus servicios bajo cualquier modalidad remota. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022, p 13).

En este sentido en una recopilación de datos de la encuesta “pulso social” realizada por el DANE, por parte de medios de comunicación reportaron que el teletrabajo está cada vez menos utilizado entre los trabajadores después de la pandemia. Especialmente los jefes de familia, los cuales, según informan este medio, los reportes del DANE indican que el 89% de estos trabajadores ya no trabajan de manera remota; informando que el DANE reportó que más del 50% de los trabajadores no querían volver al teletrabajo después de la pandemia, Además este medio de comunicación informo que el DANE reportó que las ciudades de Colombia donde hoy hay más teletrabajadores son Bogotá (15,1 %), Cartagena (13,6 %) y Tunja (10,6 %). («¿Por qué el 89 % de los colombianos ya está trabajando presencialmente?», 2022)

Entre las razones de la no permanencia del teletrabajo, se informa por estos medios de comunicación que el DANE indica que son factores como; la carga laboral excesiva, falta de dispersión social y familiar. (Núñez, 2023).

Interesante señalar que en las indagaciones de la periodista Carolina González Alcántara, (2024), “El 90% de los colombianos prefiere un esquema de trabajo híbrido con al menos dos días de trabajo remoto, sin embargo, la conexión social es una de las principales razones por las que desea asistir al lugar de trabajo”. (González-Alcántara, 2024)

Como se advirtió con anterioridad muchas de estas cifras corresponden a una reacción natural y coherente con la reactivación económica presencial acompañada de la eliminación de las medidas sanitarias y la vacunación contra el SARS-COV 2. En este sentido la pandemia fue un factor que impulsó de manera ficticia el teletrabajo, incrementándose hasta un 71%. Siendo anómalo al crecimiento coherente y gradual que este tenía previo a la pandemia.

Sin embargo, se ha de resaltar que bajo la política de implementación del teletrabajo que expone la Ley 2191 de 2022 y la Resolución 3192 de 2022 el Ministerio del Trabajo pretende revertir esta situación, persiguiendo fomentar e implementar el teletrabajo en Colombia, bajo elaboración de política pública con plazos y metodología de la cual se está a la espera de resultados. (Resolución, 3192, 2022). Lo anterior con expectativas de incrementar el tejido laboral y empresarial en nuestro país.

El futuro del derecho a la desconexión laboral deberá estar ligado a una rápida respuesta legislativa y gubernamental con el fin de estar actualizada de acuerdo a las tecnologías y posibles nuevas modalidades de trabajo en el futuro, y de igual forma con más políticas públicas dirigidas a fomentar el teletrabajo y el buen uso del mismo, como una gran oportunidad de garantizar un trabajo digno.

Tanto el presente como el futuro deberán estar acompañadas de normas mucho más específicas y concretas que brinden claridad de cómo garantizar y proteger el derecho a la desconexión laboral, tarea que deberá ser impulsada por el legislador y el Gobierno Nacional.

COMENTARIOS FINALES.

La desconexión laboral surge parcialmente como derecho en Colombia en 2008 con la Ley 1221 de Teletrabajo y se consolida con la Ley 2191 de 2022. La pandemia del Covid19 supuso para el país un cambio drástico y forzoso en las modalidades de trabajo a nivel general, lo cual impulsó el debate cultural y jurídico sobre los derechos y deberes de los trabajadores en entornos distintos de trabajo. Se han logrado avances en la legislación, en la cobertura y cumplimiento de éste derecho, pero hace falta también repensar mejor la normatividad vigente, a la luz de lo que está sucediendo en el resto del mundo en los siguientes aspectos, primero, determinar un límite concreto y eficaz entre la jornada laboral, la disposición y la desconexión laboral del teletrabajador, segundo, proponer debate frente si la vulneración al derecho a la desconexión laboral y la disposición constante del trabajador implica una sanción o no para el empleador, tercero, establecer periodos de actualización normativa a la desconexión laboral y las futuras nuevas modalidades de trabajo, cuarto, fomentar por medio de políticas públicas en uso del teletrabajo con el fin de garantizar un trabajo digno con énfasis en personas con algún tipo de discapacidad, quinto, proponer la estudio de la norma actual con el fin de establecer de manera clara los mecanismos con los que cuenta el trabajador para garantizar su derecho a la desconexión laboral.

La consolidación de las nuevas tecnologías digitales y de la informática han generado un cambio trascendental para el derecho laboral en el mundo. Para Colombia, supuso un paradigma jurídico-legal que aun con la expansión acelerada de estas tecnologías el legislador no estuvo a la altura para regular en pro del trabajador que incursionan en la utilización de estos medios digitales e informáticos para trabajar, en este sentido fue el teletrabajo la principal modalidad que se empezó a implementar, pero de la cual el legislador y el gobierno nacional no advirtieron la necesidad de regular de manera detallada esta novedosa relación laboral.

Como se ha visto, la falta de regulación frente a los derechos del teletrabajador no tuvo otra consecuencia que la vulneración de derechos principalmente a la salud y al novedoso derecho a la desconexión laboral, entre tanto, si bien la norma contempló un trato igualitario del trabajador ordinario con el teletrabajador, se desconoció para este último una articulación conjunta entre el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajador y la política de protección concertada entre empleador y teletrabajador, lo que generó la ineficiencia de los mecanismos para la protección de los derechos del teletrabajador, no se establecieron los límites de esta nueva relación laboral, en lo que respecta a la disposición del teletrabajador, esto generó sobrecarga laboral, desarrollo de tareas diferentes a las pactadas, no respeto al descanso, exceso en la jornada máxima laboral, sensación de hiper conectividad e hiper disponibilidad, entre otras; Aquello generaría afectaciones al descanso y dispersión tanto familiar como social, con consecuencias en la salud del teletrabajador ocasionando estrés, ansiedad, Síndrome de burnout laboral, depresión, trastornos de conducta, trastornos de déficit de atención, hiperactividad o incluso trastornos obsesivos. Sin dejar de mencionar trastornos como sedentarismo, obesidad, mala higiene postural. Entre otras.

Frente a la subordinación y disposición del teletrabajador en el uso de su derecho a la desconexión laboral, es decir, en el uso de su tiempo fuera del horario laboral, es importante mencionar que si bien la Sentencia SL 5584 del 2017 resolvió que estas se concretan siempre y cuando se logre demostrar la efectiva prestación del servicio, sin embargo, no se han dado luces tanto jurisprudencialmente como por parte del legislador, frente a sí sólo la disposición podría generar algún tipo de remuneración, cosa que como se revisó en el apartado de normas internacionales, en Chile sí sucede. Será tarea tanto del legislador como del juez determinar si este elemento de la relación laboral prospera o no para el derecho laboral con efectos particularmente en la modalidad del teletrabajo.

Advertir que ésta tarea investigativa de seguimiento a la evolución jurídica y sociológica de éste derecho me permite concluir que es pertinente implementar en todo el territorio nacional una cultura de respeto a la desconexión laboral como derecho y que tanto el legislador como el Estado tiene una tarea determinante para hacer que ésta normatividad se cumpla mediante una agresiva campaña de educación y concientización tanto en el sector público como en el privado, apoyado desde luego en toda la arquitectura jurídica que se ha venido construyendo hasta el momento. Este es un fenómeno reciente en el país de manera que son entendibles las lagunas, fallas y vacíos jurídicos, de reglamentación y sancionatorios que se han presentado hasta el momento por parte del Estado, también de las empresas e instituciones y de las personas involucradas; lo anterior concluyendo que el derecho a la desconexión laboral no fue regulado con la llegada del teletrabajo, fue regulado en vista de una crisis sanitaria, el legislador observó esta problemática hasta el año 2022. Lo cual implicó el desconocimiento de los derechos vistos en este artículo a los teletrabajadores anteriores a la expedición de la ley 2191 de 2022, entre tanto el ordenamiento no contaba con ley de desconexión laboral antes del 2022, contaba con una ley de teletrabajo del año 2008 que se limitaba a regular el nuevo para entonces modelo de trabajo. Así que es preciso que el Estado acompañe estos procesos que contribuyan al mejoramiento de la productividad laboral como del bienestar integral de los trabajadores y sus familias, de garantizar de manera efectiva sin dejar de lado señalar que es precisa una alta dosis de apertura y flexibilidad en la revisión y actualización de éstas normas en el contexto de un mundo y un país que cambian todos los días.

Pasando ahora a las disposiciones expedidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) frente al derecho a la desconexión laboral, se concluye que, si bien no existen convenios o recomendaciones concernientes a este derecho, sí se pudieron advertir convenios ratificados por

Colombia que responden a la necesidad y obligatoriedad de dar descanso a los trabajadores con el fin de conservar su salud e incluso con efectos positivos en la productividad del trabajador. Si bien estos convenios corresponden a trabajos en espacios específicos, sí operan como un precedente importante para la consolidación del derecho a la desconexión laboral. Al respecto de este último, fue satisfactorio y positivo avizorar una importante documentación en formato de guía desarrollado por la OIT que tiene la finalidad de generar conceptos, pautas y esquemas para la protección al derecho a la desconexión laboral que contribuyeron en la construcción jurídico-legal del derecho a la desconexión laboral en Colombia en tiempos de pandemia y que perduran en la ahora postpandemia.

Frente a las legislaciones internacionales vigentes concluir que la influencia jurídica y legal que deja la ley laboral de Chile y Francia es un precedente fundamental para la construcción del derecho a la desconexión laboral, el primero, por ser junto a Colombia los pioneros en Latinoamérica en intentar regular el derecho a la desconexión laboral, destacando que la regulación chilena da un paso conceptual y jurídico frente a la obligatoria compensación imputable al empleador hacia el trabajador por generarle una disposición constante. El segundo, Francia destaca por ser el pionero en el mundo occidental en regular el derecho a la desconexión laboral, por medio de la Ley Travail 1088 de 2016, destacando de la mismo que la política y directrices del derecho a la desconexión laboral se estipulará por medio de negociación o pacto colectiva.

Que con motivo a la aproximación al derecho a la desconexión laboral realizada en este trabajo constata que la regulación de este derecho fue ineficaz y carente mientras se fomentaba, expandía y acelera la aplicación del teletrabajo por medio de estas tecnologías digitales e informáticas a lo largo del país como se observa en los registros del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las TICS y del DANE que exponen la evolución del teletrabajo en Colombia a lo

largo de los años. Que no es hasta la llegada de la pandemia de la Covid19 donde con ocasión de las medidas sanitarias y de confinamiento el legislador observó la carencia normativa que se desprendía del teletrabajo y del derecho a la desconexión laboral.

Por otra parte, la llegada de estas tecnologías digitales y de información, cambiaron el mundo laboral, son mucho más las ventajas que se desprenden de esto, en tanto ha posibilitado que personas vulnerables accedan con dignidad a un trabajo, donde la distancia no sea un problema; en consecuencia, es menester que la ley laboral acompañe ahora y en el futuro a los teletrabajadores y a los posibles nuevos modelos de trabajo con mayores garantías y protecciones a sus derechos, observando que cada día estas tecnologías se actualizan o se transforman y para lo cual la norma laboral deberá seguirle el ritmo para que no se generen nuevamente afectaciones a la salud, al descanso y al derecho de desconexión laboral.

Referencias bibliográficas.

- ¿Por qué el 89 % de los colombianos ya está trabajando presencialmente? (2022, 29 marzo). RTVC. Recuperado en: <https://www.canalinstitucional.tv/colombianos-trabajan-mas-presencial-virtual-porque>
- Arabia, J. J. M. (2020a). Inactividad física, ejercicio y pandemia COVID-19. VIREF Revista de Educación Física, 9(2), 43-56. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7889981>
- Bernal, N. [Natan Bernal]. (2021). EL DERECHO a LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL EN COLOMBIA”: Conceptualización, desarrollo y percepción en el territorio nacional colombiano; una aproximación teórico-jurídica. [Tesis]. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82833/1012449485.2022.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Código Sustantivo de Trabajo [CST] Decreto Ley 2663 de 1950, 5 de agosto de 1950 (Colombia). Recuperado en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Colombia (OIT Lima). (s. f.). Recuperado en: <https://www.ilo.org/lima/paises/colombia/lang--es/index.htm#:~:text=Colombia%20es%20miembro%20de%20la,encuentran%20los%20%20convenios%20fundamentales.>

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (11 de enero de 2021). Decreto; por el cual se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo. Diario Oficial de la Federación. México. Recuperado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0

Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia). Recuperado en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Convenio C001 - Convenio sobre las Horas de Trabajo (industria), 1919 (núm. 1). (s. f.). Recuperado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C001

Corte Constitucional. (04 de mayo de 2011). Sentencia C 337 de 2011 [M.P: Pretelt Chaljub, J.I.].

Corte Constitucional. (09 de diciembre de 1996). Sentencia C 710 de 1996 [M.P: Araujo Mejía, J.].

Corte Constitucional. (15 de junio de 2022). Sentencia C 212 de 2022 [M.P: Linares Cantillo, A.].

Corte Constitucional. (29 de agosto de 2023). Sentencia C 331 de 2023 [M.P: Fajardo Rivera, D.].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (11 de julio de 2006). Sentencia 26964 [M.P: Varga Díaz, I.].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (24 de noviembre de 2020). Sentencia SL 4883 [M.P: Muñoz Segura, A. M.].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (5 de abril de 2017). Sentencia SL 5584 [M.P: Quiroz Alemán, J.L.].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (6 de septiembre de 2017). Sentencia SL 13907 [M.P: Godoy, Fajardo, J. I.].

Decreto 1072 de 2015 “por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo”. 26 de mayo de 2015. Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Decreto 1227 de 2022, “por medio del cual se modificaron artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” 18 de julio de 2022. Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

Decreto 457 de 2020 “el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público”. 22 de marzo de 2020. Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110674#:~:text=Orde>

[nar%20el%20aislamiento%20preventivo%20obligatorio.causa%20del%20Coronavirus%20COVID%2D19.](#)

Decreto 884 de 2012 “Por el cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”. 30 de abril de 2012. Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

González-Alcántara, C. (2024, 22 enero). Colombianos prefieren el trabajo híbrido: panorama laboral en Colombia 2024. https://www.ey.com/es_co/workforce/trabajo-hibrido-e-inteligencia-artificial-preferencias-colombian

Gutiérrez, H., Gutiérrez, H., & Gutiérrez, H. (2017, 20 julio). AXA, primera empresa que reconoce el derecho a apagar el móvil fuera del trabajo. El País. Recuperado en: https://elpais.com/economia/2017/07/20/actualidad/1500564523_380754.html

“La desconexión laboral es un derecho fundamental autónomo”. (s. f.). 2018. *Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/en-ejercicio/constitucional-y-derechos-humanos/la-desconexion-laboral-es-un-derecho>

La resolución 70/1 de la Asamblea General “Promoción, protección y disfrute de los derechos humanos en Internet” A/RES/70/1 (27 de junio, 2016) R. Recuperado en: https://ap.ohchr.org/documents/s/hrc/d_res_dec/a_hrc_32_l20.pdf

Ley 10/2021, Ley de trabajo a distancia. Cortes Generales, 9 de julio. 2021. (España). Recuperado en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”. 23 de enero de 2006. Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Ley 1221 de 2008 “por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.” 16 de julio de 2008. Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Ley 1616 de 2013, “por la cual se expide la ley de salud mental”. 21 de enero de 2013. Recuperado en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Ley 2088 de 2020 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones” 12 de mayo de 2020. Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Ley 2191 de 2022 "por medio de la cual se regula la desconexión laboral" ley de desconexión laboral. 6 de enero de 2022. Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Ley Federal del Trabajo 1970 de los Estados Unidos Mexicanos. México. (1 de mayo de 1970). Recuperado en:

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

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. 06 de diciembre de 2018, «BOE» núm. 294. Recuperado en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

Ley Travail 1088 de 2016 “Ley de Reforma Laboral y Digital” 8 de agosto 2016. (Francia). Recuperado en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/?isSuggest=true

López Garrido, D., Serrano Pérez, M. M., & Fernández Aller, C. (2017). Derechos y obligaciones de los ciudadanos/as en el entorno digital. Laboratorio de alternativas Recuperado en: <https://fundacionalternativas.org/publicaciones/derechos-y-obligaciones-de-los-ciudadanos-as-en-el-entorno-digital/>

López. C. (2023, 25 de abril). ¿La desconexión laboral aplica para cargos directivos? Esto dice la Procuraduría. El Tiempo. Recuperado en: <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/procuraduria-pide-no-aplicar-ley-de-desconexion-laboral-a-cargos-directivos-762461>

Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2021). Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC. R. Recuperado en: <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>

Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2018). El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos. R. Recuperado en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59534190/Estudio_teletrabajo+2018+ULTIMO.pdf

Ministerio del Trabajo (03 de agosto de 2022) Por la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008. Recuperado en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/63462825/3192.PDF/5d0955e2-ca34-71ed-4de2-052881916c29?t=1659637356963>

Ministerio del Trabajo (11 de enero de 2017) “Concepto de disponibilidad laboral” O Recuperado en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58950688/11EE2017120000000050044%20Disponibilidad.pdf/b7630801-9890-0ab7-a715-3af4a538d9d9>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (06 de julio de 1987). Artículo 21. Código del Trabajo Chileno. [Ley 18620 de 1987]. Ley 21.220. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, Diario Oficial, República de Chile, 24 de marzo de 2020. Recuperado en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

- Ministerio del Trabajo (24 de junio de 2022) El Teletrabajo Ministerio del Trabajo 2022. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo>
- Muñoz Di Rocco, V. C., [Valeria Caterina Muñoz Di Rocco], & Sánchez Meza, E. A., [Edgar Alfonso Sánchez Meza]. (2020). EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL, UN ANÁLISIS COMPARADO [EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL, UN ANÁLISIS COMPARADO]. Universidad del Rosario. Recuperado en: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/1d52bbe2-8f18-4169-88f0-3db82a256822/content>
- Niño Velandia, Y., [YANINE CAROLYN NIÑO VELANDIA]. (2022). DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL A LA RUPTURA DEL PARADIGMA DE LA JORNADA LABORAL [Tesis]. UNIVERSIDAD DE LA SABANA. Recuperado en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/52220/DEL%20DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXI%20c3%93N%20LABORAL%20A%20LA%20RUPTURA%20EL%20PARADIGMA%20DE%20LA%20JORNADA%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez, A. G. (2023, 13 julio). Teletrabajo cada vez más parece ser un asunto del pasado en las empresas del país. Diario La República. Recuperado en: <https://www.larepublica.co/altagerencia/teletrabajo-cada-vez-mas-parece-ser-un-asunto-del-pasado-3658133>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] destaca la importancia de reexaminar normativas y modalidades de organización vigentes en torno a la jornada de trabajo en América Latina. (2024, 1 febrero). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-destaca-la-importancia-de-reexaminar-normativas-y-modalidades-de>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022, p 19. 40-41). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina - Colombia. En www.ilo.org (N.o 873954). Recuperado 22 de noviembre de 2023, Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873954.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y salud en el trabajo. La seguridad y salud: Para salvar días. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2020). Teletrabajo y salud mental: avances y desafíos más allá de la pandemia. Recuperado en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm

- Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdd
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2019). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, (1.aed.). Recuperado en: https://www.ilo.org/global/publications/ilobookstore/order-online/books/WCMS_724021/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2019). Trabajar para un futuro más prometedor, (1.aed.). Recuperado en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. CIE-11 Para estadísticas de mortalidad y morbilidad. 2022. [cited 2023 marzo 11] Recuperado en: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es>
- Organización Mundial de la Salud. Inactividad física: un problema de salud pública mundial. [Online].; 2010 [cited 2023 marzo 11] Recuperado en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>
- La Política de desconexión laboral no requiere depósito, registro, revisión ni aprobación del Ministerio del Trabajo. (s. f.). Ámbito Jurídico. <https://preambitojuridico.legis.com.co/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/politica-de-desconexion-laboral-no-requiere-deposito>.
- Parédez, I. (2020). ¿El trabajo remoto llegó para quedarse? Trabajo remoto en el contexto del COVID-19. Revista Actualidad Laboral 10(2020), 60 – 61. Recuperado en: <https://cutt.ly/mOP9E3n>
- Parra, E. K., & Herrera, C. A. (2021). La implementación del teletrabajo en el sector privado en Bogotá la vulneración de los derechos de los teletrabajadores. Revista Científica Unilbre, 1–16 Recuperado en: <https://repository.unilbre.edu.co/bitstream/handle/10901/20268/Art%C3%ADculo%20Cient%C3%ADfico%20El%20Teletrabajo%20en%20Colombia.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ramón Fernández, Francisca (2021). «La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad». IDP. Revista de Derecho, Internet y Política, núm. 32 (marzo). UOC [Fecha de consulta: 12/11/2023] Recuperado en: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i32.373744>
- Semana, R. (2023, 1 septiembre). Desconexión laboral: estos son los tres puntos claves por los que Corte Constitucional la reconoció como un derecho humano. Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo. <https://www.semana.com/nacion/articulo/desconexion-laboral->

[estos-son-los-tres-puntos-claves-por-los-que-corte-constitucional-la-reconocio-como-un-derecho-humano/202338/](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, R., [Rut Janeth Sánchez Vásquez]. (2020). LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO. [Tesis de grado]. Universidad Señor de Sipán. Recuperado en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Távora, M. (2019), “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección”, presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraR_omeroMelissa.pdf

Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social. España (21 de febrero de 2022). Sentencia 2517 [M.P: Orellana Caro, A. M.] Recuperado en: https://www.supercontable.com/boletin/D/sentencias_boletin/STSJ_M_2517_2022.pdf

WOM Colombia [consultora KPMG]. (2022). informe de sostenibilidad - 2022. En Wom. consultora KPMG. Recuperado 11 de noviembre de 2022. C., Recuperado en: https://www.wom.co/media/wysiwyg/sostenibilidadWOM/Informe_sostenibilidad_2022.pdf