

Análisis y perspectivas de la figura de la desconexión laboral desde el derecho comparado

Analysis and Outlook on the Right to Disconnect in Comparative Law

DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.43.13193>

Resumen

La desconexión laboral es un derecho consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano, que garantiza la ininterrupción del descanso de los trabajadores cuando se encuentren disfrutando sus vacaciones, licencias o permisos, descanso dominical y festivo, y una vez culmina su jornada laboral diaria. La regulación de esta figura se hizo necesaria con la aparición del teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa, debido a que en la virtualidad a los empleadores les resultaba más fácil comunicarse en cualquier tiempo con el trabajador, sin tener en cuenta que ya hubiese terminado la jornada laboral o estuviera gozando de algún tipo de descanso. Por esta razón, la Ley 2191 de 2022 regula la figura de desconexión laboral. No obstante, en este artículo se resaltan algunos vacíos legales. Cabe destacar que en esta investigación se hace un análisis desde el derecho comparado. La metodología es descriptiva y documental. El método es inductivo, se recopiló información mediante análisis de textos de la normatividad legal nacional e internacional, la jurisprudencia constitucional y entrevistas.

Palabras clave:

desconexión laboral, descanso, jornada laboral, descanso en feriados, vacaciones, salud física y mental, intimidad familiar.

Abstract

Disconnection from work is a right enshrined in the Colombian legal system that guarantees the uninterrupted rest of workers when they are enjoying their vacations, licenses or permits, Sunday and holiday rest and once their daily workday ends. The regulation of this figure became necessary with the appearance of teleworking, remote work and work at home given that due to virtuality, it was easier for employers to communicate at any time with the worker, regardless of whether they had already finished the working day or was enjoying some type of rest. Hence, Law 2191 of 2022 will regulate the figure of labor disconnection that, under the critical scrutiny of this article, it was possible to observe some legal gaps. On the other hand, an important point that needs to be highlighted is the analysis carried out from comparative law in this research. The methodology is descriptive and documentary. The method is inductive, the data collection technique is through text analysis and the means of information collection is through national and international legal regulations, constitutional jurisprudence and interviews.

Keywords:

disconnection from work, rest, workday, rest on holidays, vacations, physical and mental health and family privacy.

Rafael Rodríguez Mesa

Abogado laboralista, profesor investigador de la Facultad de Derecho y ciencias sociales de la Universidad Libre, seccional Barranquilla. Magister en Seguridad social de la Universidad de Alcalá y miembro de la junta directiva nacional de Asolaborales y de la ALAL.

Como citar:

Rodríguez, M. R. (2024). Análisis y perspectivas de la figura de la desconexión laboral desde el derecho comparado. *Advocatus*, 21(43), 65-76.



Open Access

Recibido:

1 de marzo de 2024

Aceptado:

30 de mayo de 2024

Publicado:

30 de junio de 2024

1. Introducción

El descanso es un derecho humano imprescindible para la realización de cualquier actividad de la vida cotidiana. En el siglo XIX era común que las personas trabajaran más de 16 horas continuas, no existía descanso remunerado de carácter salarial como sí existe hoy el descanso después de la jornada diaria de trabajo, el descanso en dominicales y festivos, las vacaciones, las licencias y los permisos, ya que estos derechos se fueron reconociendo paulatinamente en los ordenamientos jurídicos, a partir de las luchas sociales de movimientos obreros y de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

En la legislación laboral colombiana existen figuras como el descanso en dominicales y festivos, las vacaciones, las licencias, como las de maternidad y paternidad, así como permisos que les permiten a los trabajadores disfrutar de un tiempo libre o cumplir con el objeto de sus respectivas licencias y permisos. Sin embargo, estos derechos suelen verse afectados en ocasiones por los empleadores cuando interrumpen los descansos de sus trabajadores con órdenes de trabajo, afectándolos mediante el estrés laboral e interrumpiendo la intimidad de su entorno familiar.

Esta problemática se hizo más notable durante la pandemia a través del teletrabajo, del trabajo remoto y del trabajo en casa, debido a que amparados en la virtualidad a los jefes les resultaba más fácil comunicarse con el tra-

bajador en cualquier momento, sin tener en cuenta que ya hubiese terminado su jornada laboral o estuviera gozando de un algo tipo de descanso. Por estas razones se hizo necesario legislar sobre este tema, de ahí que se promulgó la Ley 2088 de 2021, por la cual se reguló el trabajo en casa, que sirvió como antecedente para introducir el término “Desconexión laboral”, para que con posterioridad la Ley 2191 de 2022 regulara esta figura en forma específica.

No obstante, esta ley presenta vacíos jurídicos como la ausencia del término de caducidad para reportar las acciones derivadas de la desconexión laboral, las garantías de estabilidad laboral para quienes formulen denuncias, quejas o sirvan de testigos, y el tiempo que tienen los empleadores para adaptar los reglamentos internos de acuerdo con la política de desconexión laboral. En ese sentido, resulta necesario estudiar y validar estos aspectos jurídicos que omite la Ley 2191 de 2022 para que se tengan en cuenta al momento de expedir un decreto reglamentario sobre desconexión laboral.

2. Instrumentos internacionales

El Convenio 30 de la OIT, en el artículo segundo, trae la primera norma sobre desconexión laboral, en la que establece que la expresión “horas de trabajo” significa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador y excluye los descansos durante los cuales el personal no se encuentre a la disposición del empleador.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7 numeral d), regula el derecho al descanso, el disfrute al tiempo libre y el derecho a vacaciones remuneradas.

El Protocolo de San Salvador, en el artículo 7, establece “las condiciones de trabajo justas, satisfactorias y equitativas”. En el numeral h) determina la limitación razonable de las horas de trabajo, el derecho al descanso, las vacaciones remuneradas y las jornadas de trabajo menores en caso de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

La Carta Social Europea (1961), revisada en 1966 y posteriormente en 1996, en el artículo 2, num. 5, regula las condiciones de trabajo equitativas y establece el descanso semanal, fija una duración razonable, tanto diaria como semanal, de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral.

3. El derecho a desconexión laboral en Colombia

La primera norma que estableció la desconexión laboral en Colombia es el literal b) del artículo 4º de la Ley 2088 de 2021, que regula el trabajo en casa y lo define como:

La habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o la relación laboral, o legal y

reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (art 4, ley 2088 de 2021).

El artículo 4º de la ley en mención se titula “Criterios aplicables al trabajo en casa” y su literal b) es del siguiente:

b) Desconexión laboral. Es 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 (art 4, literal b, ley 2088 de 2021).

Posteriormente, el Congreso de Colombia expidió la Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula específicamente la desconexión laboral. Su objeto es muy amplio, ya que se aplica a los trabajadores del sector privado y público dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse. El artículo 3º de la ley define la desconexión laboral en los siguientes términos:

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 (art 3, ley 2191 de 2022).

Se hace evidente que el objeto específico de la Ley 2191 de 2022 es que, con algunas excepciones, los trabajadores, independientemente de la modalidad contractual o del tipo de empleo público o particular que ejerzan, tengan garantizado el goce efectivo del tiempo libre, de tiempos de descanso, de licencias, permisos o vacaciones para permitir la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El artículo 4º de esta ley establece que el derecho a la desconexión laboral para los trabajadores y servidores públicos se inicia una vez finalizada la jornada laboral y será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo contractual que vaya en contra del objeto de la ley o desmejore las garantías en ella establecidas.

Igualmente, el artículo 4º señala que la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Es decir, un trabajador que se sienta acosado por no

permitírsele su derecho a la desconexión laboral puede denunciar y solicitar que su caso sea escuchado por el Comité de Convivencia Laboral, establecido en la Ley 1010 de 2006. Cabe destacar que este párrafo 2º señala que en ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

Discrepamos de la última parte del párrafo 2º del artículo 4º de la Ley 2191 de 2022, porque va en contra vía de la moderna definición de acoso laboral establecida en el artículo 1º, literal a), del Convenio 190 de 2019 sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, aún no ratificado por el Estado colombiano. El artículo 1º, literal a), del Convenio 190 establece que:

La expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que cause o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género...(Convenio 190 de 2019, art 1, literal a).

Hasta abril de 2025 los siguientes países de América Latina y el Caribe han ratificado el Convenio 190 de la OIT: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Uruguay.

De acuerdo con la moderna definición del Convenio 190, no solamente constituyen acoso los comportamientos y prácticas sino las amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifieste una vez o de manera repetida. La crítica que se hace al parágrafo 2° del artículo 4° de la Ley 2191 es que tiene la impronta de la añeja y desactualizada definición de acoso laboral contenida en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006. De allí la importancia de que el Estado colombiano ratifique rápidamente el Convenio 190 de la OIT.

A diferencia del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, el 5° de la Ley 2191 de 2022 no ordena expresamente que los reglamentos de trabajo de las empresas se modifiquen para los casos de denuncia de violación al derecho a la desconexión laboral y mucho menos otorga un plazo para que los empleadores los adapten a las disposiciones de la ley, como sí lo hizo el artículo 9° de la Ley 1010, que les dio un plazo de tres meses a partir de la promulgación de la ley.

El 20 de junio de 2024 se expidió la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

Siguiendo las directrices del Convenio 190, la conducta de acoso laboral de carácter sexual puede darse una o varias veces y se extienden las medidas de prevención, protección y aten-

ción a los trabajadores, independientemente de la naturaleza de la vinculación, ya sean trabajadores (as) vinculados mediante contrato de trabajo, relación legal o reglamentaria, contratistas de prestación de servicios, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. El Convenio 190 lo denomina “mundo del trabajo”.

El artículo 5° de la ley en análisis consagra que toda persona natural o jurídica, de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, que debe definir por lo menos la forma como se garantice y ejerza tal derecho, incluyendo lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), un procedimiento que regule los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar las quejas cuando consideren vulnerado su derecho a la desconexión laboral, ya sea a nombre propio o de manera anónima, y un procedimiento interno para el trámite de dichas quejas, que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución de conflictos, cesación de la conducta violatoria y verificación del acuerdo alcanzado.

El artículo 6° de la ley establece las excepciones de los grupos de trabajadores y servidores públicos que no quedan sujetos. Estos son los siguientes:

- a) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener la obligación de una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.

c) Cuando situaciones de fuerza mayor o caso fortuito determinen el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones de urgencia o difíciles en la operación de la empresa o lugar de trabajo, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Sobre el literal a) recayó la sentencia C-331 de 2023 que lo declaró exequible condicionadamente en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no está atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para dicho efecto, la Corte Constitucional declaró que deben atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.

La Corte Constitucional declaró lo siguiente:

222. Permitir el sueño, la desconexión diaria es una de las formas en las que se concreta el descanso, así como contar con 24 horas seguidas cada 7 días. Restringir de plano el derecho

a la desconexión a los trabajadores y servidores públicos que ejecutan labores de dirección confianza y manejo no es una medida adecuada para los fines constitucionales (C-331 de 2023, Corte Constitucional de Colombia).

El artículo 7º de esta ley dispone que el trabajador o servidor público que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral puede poner su situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos. La denuncia debe detallar los hechos y anexar pruebas sumarias. El inspector o funcionario de la Procuraduría que conozca el caso conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos internos que establece el artículo 5º de la Ley 2191 de 2022.

Existe una relación indisoluble entre tiempo de trabajo (jornada laboral y disponibilidad) y tiempo de descanso, incluida la desconexión laboral. Cada una de estas categorías y situaciones responde a una dimensión distinta del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas (CP, art. 25) y del derecho fundamental al descanso.

El descanso es un derecho humano, un principio fundamental del derecho al trabajo que debe contener la garantía de desconexión laboral. El trabajo en condiciones dignas y justas, más el derecho al descanso y a la desconexión, es un derecho humano que también tiene una relación con la salud física y mental de las y los trabajadores y con su intimidad

personal y familiar. La interacción de cada trabajador o trabajadora con su familia en los periodos de descanso debe ser inviolable, ya que hay otros derechos en juego como los consagrados en el artículo 42 de la Constitución Política de Colombia sobre protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

A diferencia de la Ley 1010 de 2006, que en el artículo 10° establece un tratamiento sancionatorio para los acosadores laborales, tales como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único cuando los autores sean servidores públicos, terminación del contrato de trabajo sin justa causa, multa entre 2 y 10 SMLMV, obligación de pagar a las entidades promotoras de salud (EPS) y a las administradoras de riesgos laborales (ARL) el 50 % del costo del tratamiento de enfermedades laborales (EL), alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso laboral a cargo de los empleadores que lo hayan ocasionado o tolerado. En la Ley 2191 de 2022 no existe una norma similar a la que se acaba de resumir y sólo se aplica si el trabajador a quien no se le concede el derecho humano de desconexión laboral encamina su denuncia por la vía del acoso laboral. Es necesario que un decreto reglamentario llene este vacío.

Otra omisión de la Ley 2191 es que no hay garantías contra actitudes retaliatorias, como sí están consagradas en el artículo 11 de la Ley 1010, que son un periodo de estabilidad laboral relativa si el empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo de la

víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, extendido a quienes hayan formulado las denuncias o sirvan de testigos en tales procedimientos. Esta estabilidad relativa consiste en que las sanciones señaladas carecen de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja, con la limitación concordante con la definición colombiana de acoso laboral, de que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos denunciados. La Ley 2191 no trae norma similar alguna a la comentada.

Otra falencia de la Ley 2191 es que no incluye un término de caducidad respecto a las acciones derivadas de la violación de las normas de desconexión laboral, como sí originalmente lo estableció en seis (6) meses la Ley 1010, modificada por el artículo 1° de la Ley 2209 de 2022, el cual extendió el término de caducidad a tres (3) años contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de acoso.

3.1. Políticas de desconexión laboral en los reglamentos internos de trabajo

Los reglamentos internos de trabajo son las regulaciones y normatividades laborales internas que tienen las empresas en Colombia. Este documento contiene las garantías, derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores; por ende, es importante que se actualice y modifique en la medida en que la legislación laboral avance en el ordenamiento jurídico.

La Ley 2191 de 2022, artículo 5, establece la obligación de las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, de crear políticas de desconexión laboral, que se deben incluir en los reglamentos internos. Sin embargo, las pautas o lineamientos que brinda este artículo pueden resultar insuficientes al momento de su aplicación, por carecer de especificaciones y tiempos para que se surtan las modificaciones y actualizaciones en los reglamentos internos de trabajo.

Por esta razón, en esta investigación se hace un aporte para orientar la forma como se deben introducir esas políticas al interior de las empresas. Por ejemplo, es indispensable que existan rutas en las que se dilucide la forma como se pueden presentar las denuncias, es decir, los medios para hacerlo, identificar quiénes pueden interponer la queja o denuncia, y qué organismos internos en la empresa se encargan de analizar los casos sobre violación a la desconexión laboral. Por último, es importante que se realicen acciones preventivas periódicas para evitar la ocurrencia de esos hechos.

El 11 de junio de 2025, el Estado colombiano ratificó el Convenio 190 de la OIT al aprobarse en cuarto y último debate en el Senado de la República la respectiva ley. En el ámbito internacional, este Convenio entró en vigor el 25 de junio de 2021. El documento de ratificación se debe comunicar al Director General de la OIT para su registro. El Convenio 190 de la OIT (2019) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de to-

das las personas al trabajo libre de violencia y acoso.

La Ley 2466 de 2025 establece nuevas medidas para eliminar la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, acogiendo los lineamientos del Convenio 190 de la OIT.

El artículo 18 de la Ley 2466 consagra que el Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde su entrada en vigencia, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.

Con la ratificación del Convenio 190 y con la expedición de la Ley 2466 de 2025 se fortalecen las políticas de prevención y sanción de la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo, entre las que se encuentra la prohibición expresa o tácita de desconectarse después de la culminación de la jornada laboral.

4. Estudio del derecho comparado: Francia, España, Argentina, Chile, Bélgica

La regulación del derecho a la desconexión laboral se ha convertido en una garantía fundamental en el campo del derecho laboral, razón por la cual países como Chile, Argentina, Francia, España y Bélgica la introdujeron en sus legislaciones en atención a las modali-

dades de trabajo que se volvieron imperativas durante la pandemia del Covid - 19 y que hoy se siguen utilizando.

4.1. República francesa

Francia fue el primer país en regular el derecho a la desconexión laboral con la expedición de la ley 2016-1088. Esta ley fue modificatoria del Código de Trabajo francés, “relativa al trabajo, la modernización del diálogo social, las garantías en las carreras profesionales”. En el artículo L2242-17 establece que los empleadores que tengan mínimo 50 trabajadores deben adelantar un proceso de negociación colectiva con el objetivo de acordar con sus trabajadores las políticas y parámetros para regular el uso adecuado de las herramientas digitales, permitiendo que sus empleados cumplan con los descansos, las licencias y el disfrute de su vida personal y familiar.

4.2. Reino de España

La Ley orgánica 3 de 2018 sobre protección de datos personales y garantías de derechos digitales establece en el artículo 88, titulado “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, que los trabajadores y los empleados públicos tienen derecho a la desconexión digital, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, “el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Este artículo señala que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabaja-

dores, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Señala la norma que, en particular, “se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

4.3. República Argentina

La Ley 27.555 (régimen legal del contrato de teletrabajo) no sólo hizo hincapié en regular esta clase de contrato sino que estableció el derecho a la desconexión laboral en el artículo 5, aclarando que quien trabaje en la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencias. Así mismo, dispone que los empleadores no podrán exigir a los trabajadores la realización de tareas, ni remitirles comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral. Además, recalca que cualquier acto o conducta, represalia u obstaculización proveniente del empleador se presumirá discriminatorio, con las sanciones de ley correspondientes.

4.4. República de Chile

La Ley 21.220-2020 regula en Chile el trabajo a distancia, el empleo sustentable, la protección laboral, el tiempo de trabajo y, en

conjunto, el derecho a la desconexión laboral. Sin embargo, se denota una disparidad con respecto a la forma como está reglada dicha garantía en Colombia y Argentina, pues aquí no se menciona la desconexión laboral como un derecho en sí mismo, sino que se refiere a él disponiendo que la desconexión de los trabajadores deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas y que los empleadores no podrán imponer órdenes ni establecer comunicaciones referentes al trabajo por estar fuera de la jornada laboral o estar gozando de alguna licencia.

4.5. Reino de Bélgica

El 1.º de febrero de 2022, el gobierno de Bélgica reguló el derecho a la desconexión laboral, disponiendo que las empresas que tuviesen más de 20 trabajadores gozaban de esta garantía. Así mismo, concedió un término de tres (3) meses para que las empresas se adaptasen al nuevo derecho, lo cual se podría traducir como el lapso para que los empleadores adecuasen sus reglamentos internos del trabajo a la luz de este derecho.

5. El derecho a la desconexión laboral y la salud de las y los trabajadores

Después de la pandemia por Covid-19, la desconexión laboral ha devenido en un aspecto muy importante para la salud de las y los trabajadores en el mundo. La constante conexión, ya sea mediante dispositivos digitales o con la orden del empleador de recibir correos electrónicos o llamadas telefónicas

por fuera de la jornada laboral, atenta contra la salud mental y física, ya que generan estrés, cansancio y angustia por perder el derecho a la intimidad personal y a la vida familiar. Los trabajadores inmersos en esta situación abusiva se pueden ver afectados por riesgos psicosociales en el ámbito de su trabajo, ya sean afectaciones mentales o físicas. En otras palabras, la constante hiperconexión laboral lleva a una disminución de la productividad y a posibles conflictos con compañeros y compañeras de trabajo y a una disminución de su calidad de vida.

Para efectos de la presente investigación, se hace referencia a al testimonio de un ex trabajador colombiano, a quien se le asignó un nombre ficticio.

5.1 Testimonio de Juan

Juan recibió la orden del gerente de la empresa donde laboraba de no desconectarse de su teléfono celular durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Según su relato, cuando se le ordenaba hacer recorridos de trabajo por distintas ciudades del país, la orden de no desconexión y las llamadas a cualquier hora del día o de la noche se incrementaban, hasta el punto de recibir llamadas a la una de la madrugada. Esto determinó la sensación de acoso y estrés laboral en el trabajador, lo cual hizo que un día convulsionara, perdiera el conocimiento y sufriera una isquemia cerebral hemorrágica que le produjo las siguientes secuelas: cuatro meses sin poder caminar, con la pierna izquierda entre 25 y 30 % más débil

que la derecha, pérdida total del movimiento en su mano izquierda y síndrome de acento extranjero, concretamente el acento alemán.

Después del tratamiento y evaluación del porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) de Juan, una Administradora de Pensiones le reconoció la pensión de invalidez de origen común, cuando debió ser de origen laboral.

Conclusiones

Se evidenciaron varios aspectos, entre ellos, una tríada en relación con jornada laboral, disponibilidad-descanso y desconexión laboral. Esto en concordancia con el tiempo libre vinculado con la vida laboral, la intimidación personal y familiar que tienen los trabajadores en Colombia.

Laborar en condiciones dignas en las que se garantice la posibilidad real de descansar, de tener tiempo libre, implica la protección y seguridad de la salud física y mental de los trabajadores, ya que el exceso y prolongación de las jornadas de trabajo propicia que en el futuro se desarrollen enfermedades, trastornos o patologías como estrés, ansiedad, depresión, alteraciones metabólicas y como en el caso que se evidenció en esta investigación: una isquemia hemorrágica.

Por otra parte, a pesar de que la ley de desconexión laboral desarrolla esta garantía, es posible decir que existen vacíos legales en ella si se compara con la Ley 1010 de 2006, la cual regula el acoso laboral en Colombia, pues no

establece el término que tienen las empresas para modificar los reglamentos internos de trabajo, así como tampoco el término de caducidad que tienen las acciones de desconexión laboral, ni quienes pueden denunciar estos asuntos y los medios para hacerla. Por último, tampoco establece las garantías de estabilidad para los trabajadores que denuncian, ya que no tienen protección efectiva contra las retaliaciones de los empleadores. Se hace necesario la expedición de un decreto reglamentario que regule los aspectos de la Ley 2191 de 2022.

REFERENCIAS

Organización Internacional del Trabajo (1930). *Convenio sobre la reglamentación de la duración del trabajo en el comercio y las oficinas, 1930 (núm. 30)*. Convenio C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Otros instrumentos internacionales:

Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.

Organización de los Estados Americanos (1988). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>.

Consejo de Europa (1961). Carta Social Europea. <https://www.coe.int/es/web/european-social-charter>.

Leyes colombianas:

Congreso de Colombia (2006). Ley 1010 de 2006: Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. *Diario Oficial* No. 46.160.

Congreso de Colombia (2021). Ley 2088 de 2021: Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* No. 51.636.

Congreso de Colombia (2022). Ley 2191 de 2022: Por la cual se establece la Ley de Desconexión Laboral. *Diario Oficial* No. 51.924.

Congreso de Colombia (2024). Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se establece el protocolo de prevención del acoso laboral en las entidades públicas y privadas.

Congreso de Colombia (2025). Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se promueve

el bienestar emocional en el entorno laboral.

Constitución Política de Colombia, artículos:

República de Colombia (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.constitucioncolombia.com> (Artículos 25 y 53).

Corte Constitucional:

Corte Constitucional de Colombia (2023). Sentencia C-331 de 2023. <https://www.corteconstitucional.gov.co>

Leyes extranjeras:

República Argentina. (2020). Ley 27.555: Régimen legal del contrato de teletrabajo. *Boletín Oficial de la República Argentina*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-342345>.

República de Chile (2020). Ley 21.220: Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143743>.

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