

## La virtualización de la libertad. La nueva pandemia

*The virtualization of freedom. The new pandemic*

Andrés Felipe Barrera Muñoz\*

### Resumen

La entrada de la pandemia, la revolución 4.0 y los estilos de vida adoptados por los países latinoamericanos influenciados por países europeos y orientales han traído consigo una modificación en las prácticas que definen nuestro estilo de vida, proponiendo diferentes retos en el ámbito legal, cuya responsabilidad primigenia corresponde al Estado.

De esta manera, se le dará desarrollo al derecho a la desconexión o el derecho al descanso, donde se evalúan diferentes posturas y el alcance que este recibe, pues, ante la evidente problemática identificada por el Estado colombiano y sus repercusiones tanto físicas, mentales y sociales para el trabajador, se practica el recorrido integral ante la regulación que ha establecido el país, cuáles son las políticas que se dispersan, disminuyendo el impacto negativo y las propuestas que son posibles elevar, siempre y cuando el empleador y el trabajador dispongan de manera autónoma las condiciones que favorecerán como derecho innato al empleado que esté vinculado mediante un contrato de trabajo.

**Palabras clave:** Derecho a la desconexión, dignidad humana, revolución 4.0, derecho laboral y seguridad social, salud

---

Cómo citar este artículo: Barrera, A. F. (2021). La virtualización de la libertad. La nueva pandemia. *Revista Nueva Época*, (57), 27-54. <https://doi.org/10.18041/0124-0013/nuevaepoca.57.2021.9104>



\* Estudiante de quinto año de Derecho en la Universidad Libre de Colombia. Miembro del Observatorio del Trabajo y la Seguridad. Ponente nacional e internacional. Asesor jurídico para personas naturales y jurídicas. Correo electrónico: andresf-barreram@unilibre.edu.co

## Abstract

The beginning of a global pandemic, the 4.0 revolution and the lifestyles adopted by Latin American countries, influenced by European and Asian countries, has brought about a modification in the practices that define our lifestyle, proposing different challenges in the legal field whose primary responsibility lies with the Government.

In this way, the right to disconnection or the right to rest will be developed, where different positions and the scope that this receives are evaluated, because in view of the obvious problem identified by the Colombian Government and its repercussions both physical, mental and social for the worker, a full reached practiced before the regulation that the country has established, which are the policies that are published decreasing the negative impact and the proposals that are possible to raise, as long as the employer and the worker dispose in an autonomous way the conditions that will favor as essential right to the employee that is linked by an employment contract

**Keywords:** Right to digital disconnection, human dignity, revolution 4.0, labour and social security law, health

## 1. Introducción

Es innegable que la revolución digital y tecnológica ha propuesto avances agigantados a la realidad social, impactando desde la naturaleza del ser humano hasta las prácticas sociales creadas por el mismo. El trabajo y las relaciones laborales, a través de la virtualidad y con ocasión de la pandemia se hallan ligadas firmemente al mundo jurídico, pues se desata la discusión entre los conceptos de *economía del conocimiento* (¿Cómo podemos controlar la jornada laboral del trabajador formal e informal en la

virtualidad?), acoso laboral, salud del trabajador y bienestar de su familia. Todo en conjunto para concentrar el cúmulo de temas que desembocan en el derecho a la desconexión, propendiendo por el desenfoque del lente que solo mantiene en su órbita el devenir del trabajo, más no la humanización del trabajador.

El derecho a la desconexión, como objeto de este escrito, tendrá en su desarrollo una claridad con los conceptos de virtualización, pues se desconoce si a día de hoy este derecho parte como una necesidad por la llegada de

la pandemia o es producto de un conjunto de cambios acompañados por la evolución digital, ligando las temáticas de derecho a la salud, trabajadores en Colombia y derecho internacional francés, para finiquitar su utilidad y arraigo en el ordenamiento jurídico.

Se parte desde la incertidumbre que genera el Estado colombiano al preguntarnos si este realmente cuenta con las herramientas necesarias para entender la COVID-19 y si tiene las estrategias para enfrentarla de la manera adecuada. Es el derecho a la desconexión una alternativa viable para adecuarnos a las adversidades actuales, para proteger al trabajador y su desempeño en el trabajo, humanizando las prácticas que devienen con el cambio generacional y la llegada de la pandemia, donde hipotéticamente saltará a la luz el derecho a la desconexión como el recurso apropiado para que el derecho laboral evolucione a las necesidades que presenta la revolución 4.0 y la sociedad actual.

## 2. Derecho a la desconexión

Virtualidad. La palabra que es reflejo de una expresión que ha tomado significado y mayor relevancia frente a la crisis sanitaria que padecen algunos sectores en el mundo. Una palabra que atropella a los países de tercer nivel, redefine la vida y altera el orden.

En el caso colombiano, es objeto de desgaste y de un gran análisis el junte de las palabras “trabajo-virtual”, pues las posibilidades de manera acertada de evaluar su viabilidad, como un intento fallido de imitar a los países pioneros en su implementación, nos limita como ordenamiento y como sociedad.

Así que es menester aproximarnos a la definición que nos pueda simplificar el dilema que genera el concepto de “trabajo-virtual”. Por su parte, Gothelf (2002) define que:

[...] un equipo virtual es un grupo de personas que trabaja en forma interdependiente, con un propósito compartido, más allá de las fronteras del espacio, el tiempo y los límites organizacionales, usando las tecnologías de la información y la comunicación para interactuar. (p. 9)

Hallamos, entonces, que las barreras de espacio-tiempo pierden relevancia para el desarrollo de una tarea organizada, una tarea que hace las veces de engranaje, en un gran mecanismo cuyo propósito se fundamenta en la esencia del trabajo.

De una manera más próxima, Corrales (2000) establece que los equipos virtuales son “grupos con miembros geográfica y/u organizacionalmente dispersos que son juntados usando

la combinación de las telecomunicaciones y las tecnologías de información para llevar a cabo tareas organizacionales” (p.). Hoy en día, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) invalidan la necesidad de coincidir en tiempo y espacio a un grupo selecto de trabajo, que no solo pueden tener en común una labor en específico, sino un objetivo general compartido.

De esta manera, también se precisa que el correo electrónico, la telefonía, la intranet, la extranet, las videoconferencias y toda herramienta que facilite la comunicación, cumpliendo con la condición de ser un aparato que pueda conectarse a internet nos amplía el espectro del trabajo virtual. Es así como no nos resguardamos en los medios tradicionalistas, sino que incentivamos a la imaginación, a la creación y a todo proyecto que tienda a facilitar las rutas de comunicación. Sin embargo, ¿qué tan prudente es limitar el trabajo “virtual” a la palabra “virtualidad”? ¿Es la virtualidad un estilo de vida, más allá que una herramienta, de la cual se tiene plena libertad para disponer de su uso?

## 2.1 La economía del conocimiento

El término *economía del conocimiento*, acuñado en la obra de Schumpeter,

entre 1934 y 1942, fue desarrollado en la obra *Economía del conocimiento, crisis financiera y depresión*, por Paganó y Rossi (2017), quienes expresan que “la economía del conocimiento se suele invocar como clave de progreso, desarrollo y prosperidad” (pp. 57-74). Pues la producción de conocimiento y la innovación se consideran características de las economías de mercado. Estas son esenciales para superar la inercia social. “[Y]es que la globalización y un mercado que exige cada vez respuestas más rápidas han propiciado cambios dramáticos en los formatos de trabajo” (Jiménez, 2007, p.), por lo que las formas tradicionales de trabajar han dado paso al desarrollo de trabajo en equipos a distancia.

Como punto clave, la entrada de la pandemia expuso sin prudencia lo imperativo que resultaba adentrarnos a la virtualidad y su labor dentro del mundo del trabajo, pues el confinamiento obligó a la humanidad a adaptarse a un nuevo modo de vida que dio lugar a la creación de nuevos escenarios en los que prima el uso de tecnologías vanguardistas que van transformando los espacios físicos. Los mismos que paulatinamente han sido reemplazados por espacios virtuales.

Ahora bien, respecto al trabajo en Colombia, es deber resaltar que hay dos grupos “mayoritarios” que con-

forman los trabajadores colombianos: los formales e informales. Según las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE–, del año 2020, y el artículo virtual publicado por El Espectador, el 11 de agosto del año 2020, titulado “¿Qué hay detrás de la leve caída en la informalidad laboral en Colombia?”, afirmamos que la proporción de ocupados informales o *trabajadores informales* en las 23 ciudades y en las áreas metropolitanas del país fue de un 46.2 %, es decir, 4.2 millones de personas, una proporción similar en comparación de junio de 2019, cuyo porcentaje obedecía al 46.1 % y 47.3 %, respectivamente. Según las palabras de Juan Daniel Oviedo, director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE–, ya se había adelantado que la caída de la informalidad no necesariamente obedecía a un dato positivo, pues la disminución de trabajadores informales solo permitía entender que el porcentaje que representa la disminución es el equivalente a las personas que han quedado desempleadas a causa de la pandemia. Hay que hacer una claridad según los datos que implementa el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– para llevar a cabo los cálculos y es que se considera en Colombia “informal” al personal ocupado en empresas de hasta cinco trabajadores (Negocios, 2020).

En el estudio realizado por los profesores Garlati y Herrera (2020), de la Universidad Javeriana, frente a esta situación, también se concluyó que:

[...] las personas que más perdieron el empleo fueron trabajadores con un menor nivel educativo. Es más probable que personas con menos educación sean informales en relación con las que tienen mayor educación. De los 4.273 millones de empleos que se destruyeron, 3.639 millones eran de personas con educación básica, media o sin educación. (p.1)

Conclusión que no solo representa la desatención por parte del Estado en los diferentes sectores, en los cuales puede verse involucrada la informalidad, sino la desatención y la oportunidad de evolución que permite la pandemia. Pues es necesario resaltar que según el artículo ofrecido por la Revista Semana, titulado “Día internacional del internet: ¿cómo está Colombia en conectividad?”, cuya estadística obedece exclusivamente a los datos aportados por Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, evidencia que 23.8 millones de personas que están en diferentes zonas del país, entre zonas aledañas y zonas urbanas, no cuentan con el beneficio de tener acceso a un computador o una conexión a internet estable (Semana, 2020).

Estos datos, aunque requirieron de un trabajo de campo para su recolección, no reflejan la realidad del país, solo la aproximación más segura. Así que ¿cuál es la razón para permitir la pérdida de miles y millones de empleos, aun contando con la oportunidad de poder brindarles a todas esas familias una conexión estable y segura a internet? ¿Puede esta conexión a internet evitar la pérdida de miles de empleos?

## 2.2 La tecnología en el trabajo

Allegarnos a cada tarea en concreto que se practica dentro de la informalidad colombiana resultaría imposible, pues hay prácticas que no necesitarían el uso directo de un aparato electrónico o un objeto que cuente con una conexión a internet para satisfacer o complementar el trabajo a realizar. Por lo tanto, aunque la educación sea un punto clave para combatir la informalidad y las estadísticas de desempleo tan altas en Colombia, el *quid* se halla en la correcta orientación de la virtualidad, según la necesidad. En Colombia, hay prácticas que se llevan a cabo de una forma similar, desde hace un poco más de 41 años, desde la tienda de barrio, en el Distrito Capital, hasta el asadero que se halla en las zonas aledañas del país. Al hacer un recorrido desde el Caribe hasta

la zona tropical del Amazonas son ínfimos los esfuerzos por parte del Estado y de la sociedad de adecuarse correctamente a la virtualidad. Hecho que no solo implica innumerables violaciones a los derechos de los trabajadores, tanto informales como formales, sino una involución constante y ponzoñosa de los objetivos compartidos de la comunidad.

La estrategia no debe ser concentrar a la mayoría de la población en una universidad, ilustrando sobre las carreras tradicionales que retan a la imaginación para que se vincule y atienda su necesidad. La estrategia más conveniente es trasladar todos los esfuerzos de educación a los negocios que por más de 41 años no han variado su práctica, para quienes la única metodología económica que reconocen es la clásica “compra y venta” de bienes y servicios, aun cuando en la actualidad y en el mundo son cientos los conocimientos orientados a la expansión e inclusión de las TIC como un estilo de vida.

Entonces, ¿es posible que se evite la pérdida de tantos empleos en Colombia? Las posibilidades son varias, pero la expansión y la evolución son hechos que implícitamente se deben reconocer y dar por sentados tras una correcta implementación de una estrategia económica que propenda por el sostenimiento y la prosperidad

de la común tienda de barrio, del asadero tradicional, de la panadería o la papelería que nos permite reconocer que estamos en casa.

Cada negocio en Colombia trae consigo muchas personas detrás, desde la persona que ofrece su fuerza de trabajo hasta el empleador que se encarga de generar vínculos para abastecerse y mantener una oferta constante al público. ¿Evitaríamos tantas violaciones de derechos a los trabajadores tras una mejoría en la economía? Al igual que en el punto anterior, son varias las probabilidades, pero, de nuevo, hemos de resaltar que las preocupaciones disminuirían, pues el incumplimiento en los derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores se verían nublados tras la abundancia de conocimientos en estrategias económicas. Situación que quizá nos aparta de un problema, pero crea la necesidad de situarnos en muchos otros, concluyendo que la inseguridad social es un mal que nos persigue como humanidad.

Los beneficios que favorecen al trabajo virtual pueden provenir de cualquier situación y ser de cualquier naturaleza. La situación a favor más próxima es la flexibilización del horario laboral y la implementación de este, pues hoy en día ya no hay un desgaste significativo donde la persona tenga que desplazarse, llevar a cabo una

rutina previa antes de ir al trabajo o desempeñar labores alternas en caso de tener hijos. Hoy la comodidad del hogar ha creado un ambiente de confort, positivo o negativo, según la perspectiva de cada quien.

Hay un elemento esencial que, en efecto, se comparte entre cada una de las personas que laboran en Colombia y es la posibilidad de ser víctimas de acoso laboral, el cual puede ser ejercido de manera presencial o virtual. Siempre existirá la posibilidad, bajo cualquier circunstancia, de verse afectado por algún miembro en el trabajo.

Antes de mencionar el derecho a la desconexión en Colombia, temática central de este escrito, tenemos que entrar a descifrar, por un lado, ¿cómo podemos controlar la jornada laboral del trabajador formal e informal en la virtualidad? Por otro, ¿el Gobierno cuenta con las herramientas para entender la COVID-19? La una depende de la otra, por lo que es menester esclarecer si el derecho a la desconexión, en efecto, debe ser tomado como se menciona o si sencillamente corresponde a la flexibilización del derecho laboral ya existente.

Al ser así las cosas, de manera obligatoria, tendremos que mencionar el Decreto legislativo 770, del 3 de junio de 2020, por el cual el Gobierno Nacional:

[...] adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios-PAP, y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020.

Enfocándonos exclusivamente a las excepciones y a las alternativas que propone el Gobierno para controlar la dispersión del virus y mantener la regularidad de sus empleados en el trabajo.

El artículo cuarto (4°) y quinto (5°) del presente decreto manifiesta una aproximación a una realidad garantista, pues dispone, en concordancia con el literal c, del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que:

[...] de manera excepcional y de mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador, con el objeto de prevenir la circulación masiva de los trabajadores en los medios de transporte, la aglomeración en los centros de trabajo y con el fin de contener la propagación del Coronavirus COVID-19 y permitir un mayor número de días de descanso para

el trabajador durante la semana, se podrá definir la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana, sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo. (Gobierno de Colombia, 1951)

Además, en todo caso, será responsabilidad del empleador asegurar las condiciones propicias en materia de salud y seguridad necesarias para la protección del trabajador (Decreto legislativo 770, 2020). Situación que no solo desconoce de manera directa al trabajador informal, al ofrecerle mayores beneficios a los trabajadores que pertenecen a las grandes empresas, vinculados mediante contratos laborales de trabajo, cuya protección se concentra en la intensidad horaria y el desempeño del trabajo a practicar.

Hecho que se torna más turbio en el artículo quinto (5) de la misma Ley, pues “la jornada ordinaria semanal de cuarenta y ocho (48) horas podrá ser distribuida en cuatro (4) días a la semana, con una jornada diaria máxima de doce (12) horas, sin que sea necesario modificar el reglamento



interno de trabajo.” (Decreto legislativo 770, 2020). Y aunque exista un reconocimiento de los recargos nocturnos, dominicales y festivos, y pueda llegarse a un acuerdo entre el empleador y el empleado, no deja de existir una acción violatoria hacia el trabajador, pues este se ve en la obligación de acudir al trabajo viéndose acorralado tras la posición en la que se ve expuesto. En primer lugar, tiene la necesidad de cuidar de sí mismo y a su familia. En segundo lugar, tiene que proteger el empleo ante la adversidad económica que se presenta, así que se expone a un horario de trabajo arduo y extenso, sin considerar la realidad pública entre la seguridad y la salud.

Se demuestra, entonces, la necesidad de allegar la segunda pregunta que se mencionó previamente, para dar paso a esta realidad, la cual evidencia que el Gobierno no cuenta con las herramientas para entender la pandemia generada por el virus, pues ante su premura por generar decisiones salomónicas, se encuentra de frente con la burda y cruda realidad que viven los colombianos a diario. Es decir, la afectación que sufrirán ante las extenuantes jornadas de trabajo y cómo su seguridad y prevención en el contagio pasarán a un segundo plano ante la necesidad de no verse expuestos al desempleo, que, como la mano negra, acecha sin ninguna compasión.

## 2.3 El derecho laboral y el derecho a la desconexión en Colombia

El derecho laboral cuenta con principios únicos y particulares dentro del Estado social y democrático de derecho, pues la seguridad social tiene como regla prevenir todo daño futuro, presente y remediar cualquier afectación sufrida en el pasado. En atención a esto, en la parte motiva del decreto se consignan argumentos que tienen relación directa con las medidas en él adoptadas.

El confinamiento obligatorio ha implicado una disminución y una pérdida del empleo, la cual permite ver que el Estado, por sí mismo, no solo advirtió esta contingencia, sino también la posibilidad de reconocerla claramente y adoptar medidas para proteger a los cesantes, las mismas que se aprecian de manera positiva. Pero los esfuerzos se desvían al mantener la procura de la estabilidad de la población desempleada, en vez de orientarse al estímulo educativo que merece cada empresa en estrategias económicas y alivios para mantener a sus empleados, sin pensar en las consecuencias futuras que conllevarán estos “beneficios”. Es así como se estanca la idea de evolución y asentamiento en la virtualidad; se arraigan fuertemente a las viejas costumbres y al método

trillado de “sálvese quien pueda”, cobrando no solo la tranquilidad de las personas, su salud y bienestar, sino también la estabilidad social ante la fluctuación económica.

Y como una opinión en contrario a la Corte constitucional, cuya valoración fue positiva ante la ausencia de arbitrariedad, donde menciona que las medidas no limitan, afectan ni suspenden derechos humanos o libertades fundamentales, se allegará a la crítica ante la advertencia de una falacia *ad ignorantiam*. Lo anterior, puesto que sí altera el normal funcionamiento de la realidad de las personas, hecho que de por sí, ya se consideraba un trato inhumano y desproporcionado, antes de la entrada de la pandemia, en contra del trabajador, ahora no solo resultan lesivas las nuevas disposiciones, sino que, además, encrudecen la realidad al que este debe verse expuesto, limitando los derechos que se relacionan con la dignidad humana, la intimidad, la libertad, el trabajo y la libre expresión. Todo ello genera un acuartelamiento de derechos, cohibiendo la materialización de los derechos consagrados en la Constitución Política.

Así mismo, hallamos una contradicción específica de las medidas respecto a las prohibiciones constitucionales y a los derechos humanos aplicables a los estados de excepción, al argumentar que “no se desmejoran

derechos sociales de los trabajadores”, exponiendo un costo elevado para la preservación del trabajo. Es decir, se simula una falsa preocupación y estabilidad del bien común, sobrepasando la humanidad que se debe hallar implícita en la práctica de la relación laboral.

La crítica es a nivel general, pues la incongruencia en uno de los principios desata la atención prioritaria en los demás, que son objeto de la sentencia. De esta manera, no se busca generar un conflicto cuya finalidad sea adentrarnos en un debate meramente técnico, sino demostrar la impaciencia y falta de asertividad de la cual padece el Gobierno Nacional, con ocasión de la pandemia y la virtualidad.

Con la creación, en el año 1991, de la Constitución Política de Colombia y la consagración como un Estado social y democrático de derecho, quedó establecido el efectivo e imperativo cumplimiento de los derechos fundamentales (Ministerio del Interior de Colombia, 2020). El reconocimiento del ser humano como un ser esencial para llevar a cabo la prosperidad de la sociedad abrió paso a sin número de cualidades, todas tan delicadas y susceptibles, que se abrió un espectro normativo enfocado exclusivamente a proteger todas y cada una de estas características. Para ello es preciso apelar a alguno de los métodos de-

ductivos que permita partir desde la generalidad de la norma y el principio jurídico (Alexy, 1993; Dworkin, 2002; Atienza, 2007) hasta llegar a su positivización, regional y local, en su aspecto más particular.

De la misma manera, la Observación General atiende el derecho y la garantía de acceso a un sistema de protección de la salud, sin distinción alguna por género, raza o nacionalidad, en igualdad de condiciones, con el objetivo de alcanzar los más altos niveles de salud posibles, en todas sus dimensiones (Organización Mundial de la Salud, 2006).

Desde la promulgación de la Ley 100 de 1993, en estrecha congruencia con los artículos constitucionales 44, 48 y 49 y los principios rectores de solidaridad, universalidad y eficiencia, se crea el Sistema de Seguridad Social Integral (Ley 100, 1993) y se dictan, además, los principios de equidad, obligatoriedad, protección integral y calidad en la atención en salud como elementos fundamentales del sistema.

Bajo este entendido, la llegada de la Resolución 2358 crea la Política Nacional de Salud Mental, la cual permitió describir los padecimientos de los que puede ser víctima una persona y se aprueban las prescripciones. Previamente, en la Sentencia T-013 de 1995, la Corte Constitucional reitera la

obligatoriedad de atención y acceso al derecho a la salud para personas con necesidad de atención en salud mental (Naranjo Mesa, 1995), permitiendo la llegada de un conglomerado de acciones de tutela que son evaluadas por la Corte Constitucional con sentencias en favor de la salud, en general, y la salud mental, en particular.

Tiempo después, se sanciona la Ley 715 de 2001, otorgándole facultades al Ministerio de Salud y Protección Social, entre ellas, las competencias de definición, el diseño, la reglamentación, la implementación y la administración del Sistema Integral de Información en Salud y el Sistema de Vigilancia en Salud Pública, con la participación de los respectivos entes territoriales, hecho que tuvo como consecuencia la creación de los lineamientos en salud mental, desde el año 2005.

La necesidad de una población mentalmente sana nace como instinto connatural a la protección general. De ello, parte la modernización del Sistema General de Seguridad Social y la creación de la Ley 1127 del 2007, donde se introduce la intervención psicosocial de la población vulnerable, buscando incluir en el Plan Nacional de Salud Pública acciones orientadas a la promoción de la salud mental y el tratamiento de los trastornos de mayor prevalencia. Hasta este momento, se había desconocido las características

ya mencionadas, que le eran propias a la seguridad social, pues hasta la promoción de esta Ley, en el año 2007, se le reconoce la potestad al Ministerio de Salud de definir los protocolos de atención, remisión y tratamiento de los servicios de urgencias para los trastornos mentales de mayor prevalencia, lo cual expidió un cúmulo de decretos que junto al Plan Nacional de Salud Pública catalogan la salud mental como una prioridad para Colombia y se establece la distinción entre el régimen subsidiado y contributivo.

Finalmente, el Ministerio de Salud y Protección Social expide la Resolución 4886, del 2018, adoptando la política de Salud Mental, la cual dos años después es atravesada por la crisis sanitaria provocada por la pandemia y coincide con la expedición del Decreto 538 de 2020, el mismo que dicta las medidas en el sector de la salud para contener y mitigar la pandemia y garantizar la prestación de los servicios de salud a nivel general. Sin embargo, en el Decreto no se describe ningún elemento particular relacionado con la salud mental.

Repetiremos incansablemente la temática que nos atropella. ¿El Gobierno cuenta con las herramientas para entender todos los retos que se afrontan por la llegada de la pandemia? ¿Cómo es posible que, desde la llegada de la Constitución de 1991, se

extremaran esfuerzos para enaltecer y darle mérito a la salud mental de la población, y, aunque es el factor de mayor relevancia, sea despreciado de manera súbita en el momento más necesario?

Ya mencionaba el filósofo Aristóteles que el ser humano es un ser social por naturaleza, en cuanto necesita verse rodeado de más seres para entender que pertenece a una sociedad, con una función y un objetivo. Esta afirmación se ha construido, respaldado y debatido por siglos. Hoy se le concede la razón al filósofo, al ser las leyes, los ordenamientos y las organizaciones sociales producto de esta aseveración. La sociedad dentro del ser social conlleva una altísima responsabilidad, pues es ella la encargada directa de proteger y propiciar la evolución de los derechos y los espacios en sociedad. Cientos de carreras y ramas de estudio tienen el enfoque de nutrir, día a día, esta afirmación. De acuerdo con lo expuesto, ¿cómo se comprende que el Estado colombiano desatienda y desconozca, en plena crisis social, la salud mental? La palabra crisis social hace mérito para ser conscientes de que el objetivo principal es no generar una afectación irremediable al ser humano dentro de su esencia.

Entonces, ¿cómo podemos nosotros no solo velar por un ambiente seguro para la salud mental, sino promover

herramientas, acciones y/o ámbitos que nos ayuden a permitir el constante desarrollo de las personas?

## 2.4 Adaptación del trabajo virtual en el mundo

*Coworking* es un término acuñado por primera vez por Bernard De Koven. Es relativamente nuevo; no se halla una definición ampliamente aceptada. Su traducción busca describir “trabajar juntos como iguales”.

La virtualización del trabajo no actúa como producto directo de la llegada de la pandemia. El trabajo virtual llegó acompañado del cambio generacional, siendo descrito por las personas que se definen a sí mismas como *coworkers*, al llevar “un estilo de trabajo en el que expertos autónomos comparten una atmósfera de trabajo, aunque actúan de manera independiente en el mundo de los negocios” (Capella, 2017, p.).

Ocurre cuando personas con talento y creativas comparten el mismo espacio físico, siendo este una especie de local *low-cost*, con conocimiento. En este sitio comparten oportunidades de negocio. También es una manera de facilitar la colaboración formal e informal y supone la evolución lógica que un *freelancer*, los emprendedores y los autónomos venían demandando (Sánchez Cotobal, 2020). La clave del

desarrollo de esta estrategia de trabajo se encuentra en la vitalización, en la nube de servicios y en el acceso a ellos en cualquier momento.

La facilidad en el acceso de los servicios digitales para disponer de lugares efectivos para trabajar ha creado una nueva categoría de trabajadores: los llamados *nómadas digitales*, quienes aprovechan la estabilidad del internet, ofreciendo incluso conexiones internacionales sin tener que desplazarse o cumplir con la rutina convencional de transporte. Son personas que reconocen la diversidad de perfiles a los que la oferta de *coworking* puede interesar. Existen 5 categorías reconocidas actualmente a nivel global, con una tendencia que se traslada a una evolución de perfiles que combinan el binomio trabajo/tiempo.

El nómada digital sufre de diferentes retos adversos, siendo la llegada de la pandemia el primero de ellos. Surge por la necesidad de salir de la casa y separar el trabajo del hogar, si es posible. De no serlo, se ve obligado a desempeñar su trabajo desde casa, existiendo un desplazamiento en la rutina, en la diferenciación del tiempo libre versus el tiempo de trabajo y en la relación calidad/precio. Pues las personas que se ven identificadas con este término no solo buscarán un ambiente de trabajo idóneo, sino que tendrán la necesidad de una estruc-

tura de oficina básica y la interacción necesaria con otros miembros. Un traslado abrupto que combina las condiciones tradicionalistas genera un ambiente de conformismo ante la falta de oportunidades.

Por un lado, mencionar al nómada digital es inspeccionar las aproximaciones más innovadoras del derecho laboral y la evolución del concepto de trabajo remoto, pero, por otro, es juntar el teletrabajo y el trabajo en casa, los cuales tienen una regulación extensa en países como Chile, Argentina, Perú y Colombia. En ellos, esto se ha establecido como forma de vinculación laboral influenciada por los cambios sociales y los avances tecnológicos.

A partir de esta nueva forma de interacción social, donde el nómada digital extrae sus características del teletrabajo, disminuyendo las distancias y permitiendo la interconexión con personas a nivel global, lo que facilita el intercambio de bienes y servicios, para Colombia, según la Ley 1221 de 2008, en el artículo 2, se concibe el teletrabajo como:

una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para

el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo

Recientemente, el concepto ha sido actualizado por la Ley 2088 de 2021, con ocasión de la pandemia:

[...][T]rabajo en casa 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 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.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, los medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario, en las instalaciones de la empresa o entidad. (art. 2°)

Existe una diferencia evidente entre las dos categorías tratadas hasta el momento. El teletrabajador desempeña su labor soportándose en cualquier medio tecnológico que beneficie el desempeño de su trabajo, sin que necesariamente se vea ligado a este o se concentren sus funciones de manera exclusiva al medio tecnológico. El nómade digital tiene como característica principal el arraigo total a los medios tecnológicos y a las herramientas que permite el internet, en cuanto posibilitan suplir un cúmulo de funciones que se traducen en el objetivo laboral. En estricto sentido, se refiere a que es la desconcentración de los trabajadores de su lugar habitual de trabajo, tomándolo como un recurso provisional ante cualquier contingencia.

Desde una perspectiva similar, pero con una regulación más estricta hallamos a Perú y su Ley 30036 de 2013, donde se señala que

[...] el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter

subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros. (Ley 30036, 2013)

Desde esta perspectiva, no solo nos encontramos ante un panorama mucho más garantista, sino que implícitamente se identifica la protección laboral al mencionarse la subordinación y la proporción de los medios necesarios por parte del empleador para llevar a cabo las funciones asignadas. Aquí se concibe la dependencia casi absoluta del medio tecnológico o análogo, el cual comparte ciertas virtudes y permite disponer de su funcionalidad a la distancia, bien sea en casa o en un lugar diferente a la ubicación de la empresa.

El teletrabajo rompe el esquema tradicional de trabajo, pues hace realidad el cumplir con el rol de trabajador por fuera de la sede de la empresa, sin que se nublen los elementos esenciales de la relación laboral y la ejecución del contrato de trabajo. El reconocimiento legal, doctrinal y jurisprudencial hace valer la figura como un medio de vinculación laboral, con propiedades similares al contrato de trabajo convencional, obteniendo la esencia de todos los deberes y obligaciones que por naturaleza deben

verse conferidos una vez establecido el vínculo. Allí, inicia la necesidad de esclarecer las rutas legales o sociales a tomar, para manejar las violaciones o los abusos presentados en estos ambientes de trabajo, más aún cuando la evolución de las categorías y de los modelos avanzan exponencialmente, obstruyendo la inmersión en los detalles particulares de cada uno y abriéndole paso a una regulación precaria e insuficiente.

En el presente, la metodología impuesta y la flexibilidad de trabajo en los horarios ofertados y el espacio por cuotas periódicas que produce el *coworking* y la disposición de un espacio virtual para llevar a cabo el trabajo en casa sitúa el derecho a la desconexión en un momento de incertidumbre, pues debe reconocerse cuáles son las etapas convenientes para el trabajo, que no trasgredan la salud y el bienestar del trabajador y que, además, garanticen el cumplimiento del horario laboral.

La época en la que estamos ha creado diferentes modelos de desarrollo turístico que, sumados a la innovación tecnológica, permiten que las personas en todo el mundo tengan la posibilidad de desarrollar su actividad profesional en cualquier lugar idóneo, si cuentan con unos requisitos básicos como conectividad, una oferta de ocio y un cierto bienestar.

En teoría, el trabajo virtual se presenta como un método de trabajo más cómodo, por el confort en que se puede situar; no obstante, la transformación puede perjudicar al variar la categoría de *nómadas digitales* a *nativos digitales*. Concepto que representa un estilo de vida y que también limita las opciones de conocimiento y expansión en el trabajo, pues la disposición laboral se pacta como un compromiso a perpetuidad con la labor acordada.

Por esta razón, guarda su relación de creación y nacimiento en las políticas de reforma del Gobierno Francés. El derecho a la desconexión entró a ser parte de este ordenamiento a inicios del 2017. Al respecto, se formulan los siguientes interrogantes: ¿en qué consiste? ¿Qué es? ¿Cómo opera? ¿A quién beneficia?

En Francia, se llevó a cabo un estudio denominado *Eleas*, cuyo porcentaje arrojó que el 37 % de los trabajadores activos hacen uso actual o cotidiano y repetitivo de un dispositivo electrónico o digital, dentro o fuera de la jornada laboral. En él, la mayoría de los encuestados dio un balance positivo para la creación de esta ley, pues, en unanimidad, expresaron que las actividades del trabajo que tenían que ser resueltas en “conexión” no podían impactar en el ámbito personal o familiar (Loi Travail, 2017).



Para entender este derecho, se debe detallar el articulado que lo conforma. En primer lugar, en la sección 2, se detalla que se autorizan las modalidades de pago para los nuevos paquetes de horas de trabajo convencionales e individuales, con efectos extensivos al de desconexión. Un pacto entre el empleador y el trabajador, donde no solo se tendrán en cuenta las horas extras laboradas sino a partir de qué momento estas “horas extras” empiezan a afectar de manera directa el derecho a la desconexión y la búsqueda de su regulación, como una compensación monetaria, por el abuso en este derecho. En segundo lugar, se regula, de manera escasa, su aplicación, la cual se dará mediante estipulaciones convencionales pactadas entre el empleador y el trabajador, disponiendo el acuerdo entre las partes y allegando propuestas que busquen una eficaz garantía de este derecho. Sin embargo, ante la falta de acuerdo entre las partes, la Ley propenderá por la regulación unilateral por el empleador, previa comunicación y socialización de la política, y el alcance de los derechos para empresas con más y menos 50 empleados (Loi Travail, 2017).

El objetivo de este derecho se desenvuelve en la garantía de que el trabajador tenga un espacio de descanso, una vida personal y familiar, orientado su aplicación como una política social. Condiciona el actuar a seguir para

su eficaz garantía, con campañas de sensibilización y formación sobre el uso razonable de las herramientas digitales, en el entorno laboral. Esta charla debe elevarse un grado más, pues la perturbación de este espacio no solo les compete a las labores que comprometen al trabajador con su trabajo, sino a las relaciones y a los vínculos, en cualquier tipo de jerarquía que provengan de la relación laboral.

La lejanía de la temática que compete a la cotidianidad del trabajo también debe ser regulada. Se deben impedir los espacios que produzcan molestia o impongan incomodidad a la persona que recibe este comportamiento. Se debe evitar el acoso mediante cualquier tipo de plataforma o herramienta digital, pues el derecho a la desconexión deberá surgir como una alternativa social y como un método tecnológico, cuya programación garantice o apoye los mecanismos sociales allegados a este para validar su creación y real eficacia en el contexto social. Es tan sencillo como disponer de una aplicación tras un horario previamente programado, cuyo alcance se limite exclusivamente a la función que cada trabajador desempeñe.

El esclarecer una definición sobre el derecho a la desconexión facilita definir su utilidad y alcance. También permite una proximidad con el derecho laboral consagrado en Colombia,

pues este derecho a la desconexión sufre por su naturaleza, haciendo difícil concretar su creación. El rango de este derecho puede ser ofertado, pero su dispersión en los diferentes decretos, en las leyes de otras temáticas e incluso en lo implícito que pueda encontrarse en la Constitución puede limitar su regulación a ser un simple mecanismo de “flexibilización laboral”, impidiendo las garantías propias del derecho a la desconexión y a la protección general, independientemente de la labor que este pueda proveer.

## 2.5 El derecho a la desconexión laboral, un concepto general en Colombia

El derecho a no realizar acciones o actividades que competan al trabajo, fuera del horario laboral, ni a ser contactado, o sus representantes, permite disponer de una total potestad, facilitando el acceso intencionado, sin limitantes o vías de seguridad para validarlo, más allá de la convicción y la necesidad. Así, la preservación de la salud y el bienestar están sujetos a la iniciativa de desconexión, la cual se encuentra relacionada con la carga y jornada laboral, pues el eficaz derecho a la desconexión se verá nublado en el momento en que exista la necesidad de complementar el trabajo que no pudo ser suplido, no por negligencia del trabajador, sino

por la delicadeza o abundancia de las obligaciones impuestas.

En este orden de ideas, limitar el derecho a la desconexión torna el concepto de derecho como un hecho fatídico e infructuoso, pues la flexibilidad laboral no solo compromete la libertad en la disposición del tiempo de quien la necesite, sino que tiene en cuenta situaciones adversas que compliquen la realidad del trabajador. Por esta razón, la regulación del derecho a la desconexión no proporciona respuesta suficiente a los diferentes interrogantes que, desde la base conceptual, doctrinal y dogmática del derecho laboral, surgen, siendo fuente directa de dilemas y vicisitudes.

Al corroborar lo expuesto, es necesario preguntarse si, al tratar el derecho a la desconexión, se valida un real derecho a desconectarse o a ignorar. Una de las características de la desconexión como hecho o práctica es la falta de contacto o comunicación, la cual es distinta del significado de ignorar. Esta última es una acción consistente en “no hacer caso de algo o de alguien o tratarlos como si no merecieran atención”. Ante la aparente sinonimia que comparten las dos palabras, es prudente también distinguir las palabras *jornada de trabajo* y *horas de trabajo*, tal como lo hace la doctora Luz Dary Naranjo Colorado (2017), al mencionar que “la primera [es] de-

finida sucintamente por la academia local como aquella que convergen las partes (empleador y trabajador), para la ejecución de la función de trabajo, y a falta de convenio respecto a ella, la máxima legal (p.)”, y la segunda es entendida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el artículo segundo del Convenio 30, como “[...] el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador” (Naranjo Colorado, 2017, (p).

Al delimitar el tiempo máximo que un trabajador está en condiciones y regula el desempeño de sus funciones en tiempos específicos como un día, una semana o un mes, se logra una aproximación con lo establecido en la ley francesa, en cuanto la protección a los horarios familiares, personales o de ocio están estipulados en la jornada de trabajo. Entonces, ¿seguiremos refiriéndonos a un derecho a la desconexión?

La proximidad y taxatividad de la jornada de trabajo delimitada no podrá ser mayor, salvo excepciones relacionadas con los cargos que se lleguen a ostentar, pues terminada la jornada de trabajo, la relación se suspende, más no se termina, por lo que hallamos una falacia procurando impetrar el término “desconectar”. Es decir, la

relación no podrá prolongarse más allá de lo que estipula la ley, salvo norma convencional preexistente aceptada por el trabajador. Aceptar o convenir que hay una desconexión no solo genera un mal mayor para el trabajador, quien podrá disponer de su derecho, sino que disimuladamente contribuirá a un desequilibrio de la relación laboral, desatendiendo y justificando su inasistencia, según las protecciones que eleve la ley. Así, será preferible la versatilidad que otorga el término ignorar, estableciendo un beneficio taxativo que permite ignorar las tareas y funciones de trabajo, por fuera de la jornada laboral, sin recaer en el despropósito del verbo desconectar.

Por otro lado, se ve la redundancia de la legalidad del “derecho a la desconexión”, al tener la Ley 1010, en su artículo 7, numeral J, la protección necesaria en contra del acoso laboral, el irrespeto a la jornada de trabajo y la intromisión en los días no pactados con el trabajador. Hecho que resalta la falta de asertividad en la norma (pp.1-30), en un tono positivo, pues en ningún momento se menciona que esta debe obedecerse obligatoriamente en el establecimiento de trabajo o en el lugar donde se halle ubicada la empresa para la prestación del servicio. De todas maneras, se entra a analizar la necesidad de aclarar dentro del ordenamiento colombiano, donde la falta de regulación del trabajo

virtual ha permitido multitudinarias violaciones de derechos, por lo que se considera no solo la especificación taxativa de las posibles violaciones en el desempeño del trabajo virtual, sino las alternativas ofrecidas que validen el beneficio de ignorar. Es importante mencionar que la realidad social es completamente diferente y que la perturbación de la paz está al alcance de un mensaje de datos. ¿Hay un alcance definitivo en las leyes que promulgan la protección al trabajador antes de la llegada de la pandemia?

El derecho a la desconexión digital merece una evaluación más grande que permita ser especificado según la materia de trabajo o el rol que desarrolle la persona beneficiada. La flexibilidad laboral debe ser consecuencia del atiborramiento y de un hecho jurídico concreto, teniendo en cuenta que, aunque la realidad social actual no comparte la perspectiva de 10 o 20 años atrás, los estándares de producción y adaptación a las nuevas tecnologías varían cada día. De ahí, la necesidad imperativa de regularse inmediatamente.

Este requerimiento se evidencia en la Ley 2088 del año 2021, en su artículo cuarto, literal B, donde se menciona de manera directa, dentro de un propósito de innovación, pero imprudente el derecho a la desconexión laboral en Colombia, reuniendo las diferentes

características ya mencionadas y protegiendo los derechos consecuentes al mismo. Le atribuye una generalidad de actos la responsabilidad, con la congruencia de este derecho (Ley 2088, 2021), pero no atendiendo a la solicitud imperativa que la mención de este derecho merece, y es que la desconexión amerita una alternativa alejada de cualquier objeto digital con conexión a internet que acredite una garantía de esparcimiento para el trabajador, renovando el desarrollo de su personalidad debido a la congestión que ocasiona la susceptibilidad a la virtualidad.

Con la implementación de la Ley 2191, el 6 de enero de 2022, no solo se evocan esfuerzos diáfanos, sino que se promovió una revictimización comprometedora hacia los trabajadores. La Ley consta de 8 artículos, pero en ellos se encuentran los principios orientadores, la definición colombiana del derecho a la desconexión laboral, la garantía del derecho, las políticas de desconexión laboral orientadas a personas jurídicas y naturales, las excepciones, la inspección y vigilancia y la entrada en vigencia.

En primer lugar, se enmarca la desprotección y el descuido que por acción está ejecutando el Estado, pues contempla cualquier relación laboral constituida entre dos o más individuos, dando a entender que, en principio,

debió mediar previa declaración o formalidad propia del derecho laboral, desprotegiendo la urgencia de garantía por un trámite legal y jurisdiccional. El descuido acrece en el momento en que no se contemplan las miles de estrategias metodológicas virtuales para evitar una demostración de acoso, vulnerabilidad o amenaza. Es importante recordar que, en el ordenamiento jurídico colombiano, complementado con la jurisdicción penal, se tiene un compromiso de cuidado, toda vez que imparte un modelo de justicia que se ocupa de resolver conflictos, mas no de prevenirlos.

En segundo lugar, la garantía está sujeta a la visualización personal de cada área o director, pues aquellas metodologías, al no tener una ruta concreta y precisa, dejan un espectro en el que las violaciones de los derechos humanos y del trabajador se vuelven parte de un estilo de vida. La única concordancia con el ordenamiento jurídico es el artículo 6, donde por orden legal se entiende que existen diversos cargos o compromisos asumibles que enaltecen una responsabilidad directa entre el empleado con la empresa.

Al ser un estilo de vida y un hecho generacional, los males y soluciones se deben adaptar al caso concreto. Es inconcebible remediar un problema con la misma estrategia implementada a lo largo de los años, sin ningún tipo

de solución. Por lo tanto, la garantía a la desconexión deberá proteger al trabajador, vincular y propender por un espacio de desarrollo humano y familiar, reconociendo e impulsando los vínculos individuales y comunes que posea el trabajador. Así mismo, la relación laboral deberá estar protegida, lejos de cualquier acción o comportamiento conflictivo.

¿Cómo garantizo una desconexión laboral si no puedo deshacerme del trabajo? La palabra *trabajo* ha evolucionado a tal punto de obligatoriamente contar con la garantía de un ambiente pacífico y armónico, al ser la persona la que se expone durante gran parte de su vida, quien crea vínculos, desarrolla su personalidad y se abastece de conocimientos y comportamientos. La esencia de la desconexión reposa en la desvinculación momentánea del trabajador con su realidad temporal.

¿Cuál es la responsabilidad que debe asumir Colombia, como una generalidad, al no haber pronosticado este derecho/beneficio tiempo atrás? Es deber profundizar en los efectos del no reconocimiento al derecho al descanso, recordando, de nuevo, la jornada laboral, ya que combina productividad, convenio entre las partes, salud personal y general y la discusión sobre la “maquinización del trabajador” como factor de producción. Es un debate que ya se ha desarrollado

por la Corte Constitucional, refiriendo la importancia de sus límites con las diferentes actividades laborales, allegando el término de “jornada laboral flexible” al igual que el tema de la disponibilidad de los trabajadores las 24 horas. En varias sentencias, se promulgan los tiempos máximos de la jornada laboral y la remuneración, de acuerdo con el tiempo laborado. En la sentencia de la magistrada María Victoria Calle Correa, se expresa:

[...] la protección al trabajo establecida por mandato del artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas de trabajo máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del empleador. La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable previamente estipulados, como lo ha establecido esta Corporación, “atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior. (Sentencia T-157, 2014)

Por ello es importante reconocer y pagar oportunamente el trabajo suplementario, el realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio que, como ya lo indicó esta

Sala, constituye un factor del salario y hace parte del derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas. Alegato que, además de conveniente, resulta necesario, pues las personas por condiciones biológicas requieren descansar tras la ejecución de cualquier labor que demande algún tipo de esfuerzo, sin importar de dónde provenga.

Gracias a este concepto, se debe entender indispensable el descanso diario, prioritario y sectorizado, pues la equidad entra a jugar un papel importante tras el reconocimiento de las funciones que se desempeñen. Al final, lo que se busca, a través de los descansos, es disminuir el detrimento de la salud del trabajador, evitar los excesos que produzcan daños irremediables, daños psicológicos, físicos, emocionales, afectivos, familiares o de cualquier índole. Al proteger el derecho constitucional al libre desarrollo de la personalidad, se le permite al trabajador ser parte de un grupo cultural, deportivo, artístico o de hacer aquello que no contraría su salud y bienestar.

La búsqueda de responsables no propiciará el ambiente idóneo para darle continuidad y atención a la temática en cuestión. Por lo tanto, los compromisos que se deben asumir de manera colectiva son el reconocer el derecho a la desconexión o el beneficio de ignorar, como una necesidad pública, que directa o indirectamente afecta a

la población, y el extender propuestas de carácter internacional, motivando la intervención y el diálogo del tema, acentuando la realidad de cada una de las personas y su impacto. Es necesario propiciar alternativas plausibles para su ejecución y desenvolver las creencias pasadas, donde el resguardo en la ley era garantía de protección, y aún más importante, considerarlo como un derecho. ¿Cuáles serán las limitaciones que recibirá?

En apariencia, el derecho a la desconexión reconoce a los trabajadores formales e informales y a todos los que dedican su vida a trabajar a través de una red social o una plataforma digital. Por esto, es pertinente esclarecer si es un derecho independiente o es consecuencia de la materialización de otro. Si el derecho también cobija a aquellos que ganan su vida a través de métodos de inversión, ¿cuál es el alcance e imposición que gracias a la práctica de este derecho podrán surgir como alternativa de dignidad al trabajador en el desempeño de su trabajo? La economía es clave en el manejo de este derecho, pues el ser susceptible de convencionalidad abre el espacio para que este se apropie de la naturaleza económica, impactando de manera directa el salario, las costumbres mercantiles y los beneficios de la persona, por el simple hecho de estar resguardada en la ley colombiana y por ser trabajadora.

¿Cuál es la expansión que merece y qué ramas del derecho implican su reconocimiento y desarrollo? ¿Qué ramas científicas, de la vida en sí, se deben tener en cuenta? Para nadie es un secreto que el beneficio a la desconexión o el beneficio de ignorar se encuentra ligado en un primer orden y de manera prioritaria a la salud mental. Hecho que comprobamos está lejos de la atención del Gobierno, pese a las afirmaciones aportadas por el médico psiquiatra José A. Posada (2013), quien afirma que ha habido “un incremento del 15 %, entre los años 2013 y 2020 de las condiciones siquiátricas y neurológicas a nivel mundial” (p.497).

Así mismo, sostiene que en el año 2003 “el 40,1 % de la población, entre 18 y 65 años, había sufrido, estaba sufriendo o sufriría alguna vez en la vida un trastorno psiquiátrico diagnosticado” (Posada, 2013, p.498). Además, se evidencia una carencia en el acceso al sistema de salud pública por parte de las personas que se encuentran en la periferia del territorio colombiano.

Estas son afirmaciones preocupantes, no solo por la falta de asistencia estatal, sino por las edades en las que se corre el riesgo de desarrollar alguna enfermedad compatible con el trastorno mental. Curiosamente, también es compatible con la edad legalmente establecida para llevar a

cabo el trabajo, de forma similar, y, aunque no es una camisa de fuerza, se evidencia que las tasas de inmersión se reducen a la vez en que la edad laboral se ve terminada. ¿Son estas las consecuencias de la falta de gestión y de atención individual de las personas que laboran en Colombia sobre la salud mental o será la atribución constante de responsabilidad generada hacia las ramas específicas del conocimiento, el desprecio y la cosificación de los estadios naturales de la persona?

Hoy en día no se necesita de un título universitario o de ostentar el más alto reconocimiento para darse cuenta del estallido social por el cual atraviesa el país. Hecho que nos allega a las peores premoniciones y que altera el comportamiento y la forma de pensar en la situación más compleja y aberrante por la que haya cruzado la humanidad. El desprecio y la falta de empatía se han vuelto parte de la cultura colombiana. La estructura del miedo ha vuelto a tomar forma, diversificando sus fuentes y polarizando la verdad. Una realidad que no se puede apartar de las vivencias más próximas y, mucho menos, del impacto a gran escala al que está sumergiendo un sector significativo de la sociedad.

El derecho a la desconexión o el beneficio de ignorar no implicará absolutamente en nada a la población que no cuente con un trabajo estable,

no influirá en los altos índices de desempleo que el país comparte con otros lugares del planeta. El real y efectivo derecho debe provenir de la materialización y estabilidad del trabajo. La falta de individualización de méritos frente a la riqueza y al éxito colectivo proveerá el avance social que Colombia ha buscado durante tanto tiempo. La doctora Luz Dary Naranjo (2017) menciona que:

[...] se considera que, en el marco contextual para la promulgación de este derecho visto del caso francés, existe un auge de la corriente de la elaboración de políticas (Charte), que procura cada vez más la entrega de grados de autonomía a las partes (empleador y trabajador), para la regulación de sus condiciones de trabajo (esto es flexibilización laboral). (p.)

Al tratarse estos temas a nivel latinoamericano, se amplían las rutas de comercio, al emparejarnos con países europeos o asiáticos, donde condiciones y objetivos pueden ser óptimos para establecer relaciones laborales garantistas, en las que la expansión social y económica adquiera una multiculturalidad gracias al trabajo, el confort y la asociación de políticas abre una perspectiva viable para finiquitar el desarrollo que los países latinoamericanos tanto necesitan. No es necesario colocar en tela de juicio la



metodología implementada para tratar a cada uno de los empleados, al situarse en la reglamentación individual de cada uno de los países que han consagrado en su ordenamiento jurídico, que busque proteger las interacciones y los derechos de los usuarios de la virtualidad y que, posteriormente, consiga una congruencia continental, donde sin importar la ubicación de la persona esta posea los mismos derechos y el mismo valor como trabajador ante cualquier labor.

### 3. Conclusiones

Por último, el derecho a la desconexión o el beneficio a ignorar cumplirá con su cometido cuando logre profundizar en la humanización del trabajo (contando con la existencia de él previamente), cuando se genere una conciencia colectiva (una promoción significativa por parte de las estatales) y, sobre todo, cuando comunique y establezca acuerdos y objetivos que beneficien a los cientos de miles de empleadores del país.

Mirarnos y reconocernos como humanos proveerá las ideas que satisfagan la necesidad del colectivo social. Se ha demostrado que depende exclusivamente de la nación hacer valer el derecho al descanso, sin satanizar ni promover discursos que desconozcan situaciones particulares,

identificando la necesidad del cuidado de la salud mental propia y de nuestros allegados. Se debe asegurar que durante el camino no se cause un daño al círculo más cercano.

Es posible reconocer este derecho como una alternativa que se dio en medio de la pandemia para reconocer los sectores socialmente marginados, por la naturaleza del trabajo practicado y poder beneficiar a millones de personas que, día a día, ingresan a diferentes modelos de trabajo virtual. Esto, sin ninguna garantía, solo con la expectativa de protegerse a sí mismos lo mejor posible, evitando la cosificación o maquinización del trabajador y dándole validez al principio constitucional de la igualdad, pero aún más importante, solidificando el derecho a la dignidad humana y el derecho al trabajo.

### Referencias

- Calle Correa, M. (2014). *Sentencia T-157*. Bogotá D.C. Corte Constitucional.
- Capella, M. (03 de enero de 2017). *Skyscanner*. Disponible en: <https://www.skyscanner.es/noticias/inspiracion/los-15-espacios-de-coworking-mas-cool-del-mundo>
- Congreso de Colombia. (2001, 21 de diciembre). *Ley 715*. Bogotá. D.C. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co>

- [gov.co/1621/articulos-86098\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.gob.gov.co/1621/articulos-86098_archivo_pdf.pdf)
- Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). *Ley 1010*. Bogotá D.C. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Congreso de Colombia. (2008, 16 de julio). *Ley 1221*. Bogotá D.C. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)
- Congreso de Colombia. (2021, 12 de mayo). *Ley 2088*. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Congreso de la República. (2013, 5 de junio). *Ley N° 30036*. Congreso de la República de Perú.
- Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). *Sistema de seguridad social integral*. Bogotá D.C. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
- Congreso Francés. (2017, 1 de enero). *Loi Travail*. Congreso Francés. Disponible en: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033022877/2016-09-19/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033022877/2016-09-19/)
- Corrales, M. (2000). *Equipos virtuales globales como estrategia de trabajo corporativo: identificación de factores para su alto desempeño*. Disponible en: <http://www.mty.itesm.mx/rectoria/dda/rieee/pdf/memory-2000/1AInternet.pdf>
- Garlati, A. y Herrera, P. (11 de agosto de 2020). ¿Qué hay detrás de la leve caída en la informalidad laboral en Colombia? *El Espectador*. p.1.
- Gobierno de Colombia. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Gothelf, E. (2002). ¿Los equipos de trabajo virtuales son reales? Disponible en: <http://www.ingrupos.com.ar/docs/equiposvirtuales.doc>
- Jiménez, J. (2007). Retos de los equipos virtuales de trabajo. *Internetip*. pp.127-130.
- Ministerio de Salud. (1998). *Política Nacional de Salud Mental*. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-2358-de-1998.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Decreto legislativo número 770*. Bogotá D.C.: Diario Oficial de la República de Colombia. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- Naranjo Colorado, D. D. (2017). *Revista Universidad Libre*. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1531>

- Naranjo Mesa, D. (1995). *Sentencia T-013*. Bogotá D.C: Corte Constitucional. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/T-013-95.htm>
- Negocios, R. E. (2020). ¿Qué hay detrás de la leve caída en la informalidad laboral en Colombia? *El Espectador*. p.1
- Organización Mundial de la Salud. (2006). *El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1451.pdf>
- Pagano, U. y Rossi, M. A. (2017). *Economía del Conocimiento, Crisis Financiera y Depresión*.
- Sánchez Cotobal, D. (2020). Plataformas Coworking. *Anuario Jurídico y Económico Escuarilense*. pp. 1-28.
- Semana. (2020). Día internacional del internet: ¿Cómo está Colombia en conectividad? *Revista Semana*.
- Bibliografía virtual**
- Condiciones laborales en la pandemia. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22611>
- Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión: Un análisis desde la base del derecho laboral. Disponible en: <https://app-vlex-com.sibulgem.unilibre.edu.co/#>
- Economía del conocimiento, crisis financiera y depresión. Disponible en: <https://app-vlex-com.sibulgem.unilibre.edu.co/#search/jurisdiction:CO,EA/econom%C3%ADa+del+conocimiento/WW/vid/845672551>
- Equipos de trabajo virtual. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EquiposDeTrabajoVirtual-2876101.pdf>
- Decreto legislativo 770 del 2020. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- Control de legalidad. Sentencia C-324/2020. Disponible en: <https://app-vlex-com.sibulgem.unilibre.edu.co/#search/jurisdiction:CO,EA/jornada+laboral+en+pandemia/WW/vid/861773911>
- Definiciones tomadas del diccionario en línea de la Real Academia de la Lengua Española RAE. Disponible en: [www.rae.es](http://www.rae.es) "Ignorar".
- Ley 2088 de 2020. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970file:///C:/Users/USER/Downloads/2019.03.07%20Libro%20de%20Actas%20Turismo%20y>
- Evolución de espacios de trabajo deslocalizados como valor del binomio

trabajo/turismo: Nómadas digitales en espacios de coworkings y emprendimiento de Málaga. Disponible en: [%20Paisaje%20\\_con%20isbn.pdf](#)

Teletrabajo. Disponible en: [https://app-vlex-com.sibulgem.unilibre.edu.co/#search/\\*/revoluci%C3%B3n+4.0+revolucion+4.0+y+el+trabajo+revolucion+4.0+y+el+trabajador+trabajadores+n%C3%B3madas+ar-](https://app-vlex-com.sibulgem.unilibre.edu.co/#search/*/revoluci%C3%B3n+4.0+revolucion+4.0+y+el+trabajo+revolucion+4.0+y+el+trabajador+trabajadores+n%C3%B3madas+ar-)

[gentinos+trabajadores+nomadas+digitales/WW/vid/839684608](#)

Del Contrato y el Consenso. Disponible en: <https://app-vlex-com.sibulgem.unilibre.edu.co/#search/jurisdictions:-CO,EA/teletrabajo+en+colombia/WW/vid/778846193>

Ley 2088 de 2021. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>