

Derecho a la desconexión laboral ¿ausente en la legislación colombiana? ¹

Resumen:

El derecho a la desconexión laboral, un término que viene impactando en el derecho laboral actual, no solo por el uso de las plataformas de trabajo online y al desarrollo tecnológico, sino por el estrecho vínculo que tiene, con temas como la jornada de trabajo, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y diferentes situaciones, que afectan al derecho laboral actual. En efecto, el ordenamiento jurídico colombiano no lo tiene consagrado, ni como derecho y mucho menos como norma, en comparación con otros países como Francia, quien ha avanzado con la inclusión de este derecho en su regulación laboral.

Es por esto que, en el desarrollo de este artículo, a través de la revisión de literatura, nos corresponde analizar la necesidad de que se regule este derecho, o si, por el contrario, el contenido jurídico de éste, se puede garantizar a partir de otros derechos ya regulados en Colombia, revisando su afectación por parte de los empleadores y la relación que tiene este derecho con algunos de los contenidos en nuestra Carta Política.

Abstract:

The right to labor disconnection, a term that has been impacting on current labor law, not only because of the use of online work platforms and technological development, but also because of the close link it has, with issues such as the working day, safety and health at work, occupational risks and different situations that affect current labor law. Indeed, the Colombian legal system has not enshrined it, neither as a right nor much less as a norm, compared to other countries such as France, which has advanced with the inclusion of this right in its labor regulations.

¹ Artículo de revisión bibliográfica, presentado como requisito para optar por el título de abogada de la Universidad Católica Luis Amigó.

Asesora: Laura Victoria Cárdenas docente-investigador, Abogada, Especialista en Derecho Ambiental, Especialista en Derecho Penal y Criminología, Magíster (c) en Derecho.

That is why, in the development of this article, through the literature review, it is our responsibility to analyze the need for this right to be regulated, or if, on the contrary, the legal content of this right can be easily derived from other rights and regulations in Colombia, reviewing how they are affected by problems and the relationship that this right has with some of the contents of our Political Charter

Palabras clave: desconexión, derecho laboral, jornada laboral, teletrabajo.

Keywords: disconnection, labor law, workday, telework.

Introducción

El término derecho a la desconexión laboral, nace con la reforma laboral en Francia, que posterior a un proceso legislativo extenso, lo incluyó dentro de su ordenamiento jurídico por medio de la Loi 2016 – 1088 de 8 de agosto de 2016, también llamada Loi Travail o Loi El Khomri. Y que en su artículo 7, plasma el objeto primordial del derecho a la desconexión, el cual consiste en garantizar al trabajador su tiempo de descanso, de vida íntima y familiar. (Naranjo, 2017, pag. 49-57)

Una vez, con una pequeña idea, de a qué hace referencia el derecho a la desconexión laboral, cabe mencionar que en la actualidad es muy común, que los trabajadores dependientes, sin ser teletrabajadores, deban contestarle a su jefe un chat o un correo electrónico e incluso, realizar tareas por fuera de su jornada laboral y sin que esto genere remuneración alguna por concepto de horas extras. Lo anterior, es debido a la constante conexión que vivimos en la actualidad, que se está permitiendo que la brecha que separa la labor y el tiempo no laboral, se termine rompiendo, renunciando así a derechos como el descanso, la salud y a pasar tiempo en familia.

Para la realización de este artículo de investigación de corte cualitativo, partiendo de la revisión de literatura, en el entendido que se utilizó tanto jurisprudencia, doctrina, legislación y trabajos académicos, lo cual facilitó el estudio de la información para posteriormente analizar la necesidad de regulación del

derecho a la desconexión laboral en Colombia. Para alcanzar el objetivo propuesto, se determinará, de qué manera el empleador afecta tal derecho con el uso de las tecnologías de información y comunicación (TICS) a sus empleados, así mismo se identificará la afectación de derechos constitucionales relacionados con el derecho a la desconexión laboral en Colombia y así poder concluir, si es necesario o no que se regule tal derecho.

Con todo y lo anterior, es pertinente indicar, que la finalidad del derecho laboral, es obtener justicia en las relaciones que surten entre empleadores y trabajadores, dentro del espíritu de la coordinación económica y el equilibrio social (Congreso de la República de Colombia, 1950, art.1), es por ello, que la situación de desequilibrio que representa la falta de desconexión laboral, interfiere como afectación en la relación laboral y requiere que se ejercite el derecho laboral, en busca de la protección de la parte débil de la relación patrono-trabajador, que para el caso, es el trabajador.

A su vez, es necesario mencionar, que la jornada laboral al ser una parte tan importante dentro del ámbito laboral, en 1919 por primera vez, se establece en el tratado de Versalles y posteriormente por la OIT, en busca de mejorar la calidad de vida del trabajador, proteger su vida, su integridad física y su salud, la cual correspondería en adelante a 8 horas diarias y 48 semanales (OIT,1919, ART. 2)

De ahí que su aplicación justa es indispensable, pues se debe buscar un equilibrio, entre los deberes y los derechos que estarían en juego, en una relación laboral donde medien las TIC, para la prestación del trabajo y teniendo en cuenta, que, la innovación tecnológica apunta hacia el incremento de la jornada laboral y así mismo al desmejoramiento de las condiciones laborales, (Molina, 2017, p.255) pues al contraponer el deber de tener una productividad alta, con la protección del derechos como la salud, el descanso necesario y se resulten menoscabando tales derechos, no se logra el equilibrio pretendido.

El hecho es, que, en la actualidad, se viene quebrantando el derecho a la desconexión laboral con muchas situaciones, que devienen del uso de las TIC para

la ejecución de las actividades laborales, lo cual nos llevó a preguntarnos si en Colombia existe regulación autónoma, que permita garantizar el derecho a la desconexión, y si no existe, cuáles serían los medios para lograr garantizarlo. Por lo que será nuestra tarea buscar entonces, si este derecho se puede lograr garantizar en nuestro país y con qué instrumentos, mediante regulación autónoma o desde otros derechos ya codificados dentro del cuerpo de normas colombianas, como es el derecho al trabajo, la salud, el tiempo de descanso en familia.

Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador

Uno de los temas más álgidos, al hablar de afectación de derechos por parte de los empleadores, es a la hora de incumplimiento en los topes máximos de la jornada laboral y que, para el objetivo propuesto, se manifiesta como la afectación más recurrente con ocasión a la protección del derecho a la desconexión.

Desde la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el tiempo de trabajo ha sido un tema, al cual, esta organización le ha dado mucha importancia. En el Preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) del sistema de tratados de paz de Versalles, en el cual se estableció la OIT, se anunció explícitamente la “reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo” como algunas de las medidas indispensables para mejorar las condiciones laborales. Tema que a través de los años ha sido esencia en muchos más convenios de la OIT. (Puntriato, 2019)

La jornada laboral, dada su importancia, como tema ha sido tratado por teóricos como Karl Marx, Adam Smith, Fourier y otros, quienes han desarrollado muchas de sus tesis, buscando como finalidad la protección del trabajador, quien presta un servicio al empleador y que además de ser remunerado no debe ser agobiado con una carga excesiva en su jornada laboral, pues también tiene derecho a su desarrollo personal, familiar e intelectual. (Mendoza y otros, 2018, Pág. 15)

En Colombia, la jornada laboral, se encuentra regulada en el código sustantivo del trabajo, art 161 y corresponde al horario máximo, en que un trabajador puede laborar en un día o en una semana, la cual es de 8 horas diarias y 48 semanales, entendida como jornada ordinaria y dejando a un lado algunas excepciones. (Congreso de la Republica de Colombia, 1950, art 161).

El Decreto 2351 de 1965 que reformó el Código sustantivo del trabajo, instituyó en referencia a la jornada laboral, la remuneración de los días domingo o días de fiesta en proporción a las horas laboradas al 100%, lo que refiere al hecho, de que toda extensión de la jornada, debe ser remunerada y en mayor proporción cuando dicha extensión afecta el tiempo legal de descanso. (Congreso de la Republica de Colombia, 1965)

Posteriormente, llega una nueva reforma al código sustantivo del trabajo, la ley 50 de 1990, que en su artículo 20 agrega jornadas de trabajo especiales a menores de edad y en el mismo artículo, establece también un límite de trabajo suplementario, de forma que, en ningún caso, el trabajo adicional podrá exceder de dos horas diarias y 12 semanales, o si la jornada es ampliada a 10 horas diarias por mutuo acuerdo, no se podrá laborar horas extras. (Congreso de la Republica, 1990)

Así como muchas otras reformas que se han realizado en materia laboral en Colombia acorde con los cambios sociales, económicos y culturales. Luego aparece la tecnología, buscando un espacio en el desarrollo legislativo en este país en materia laboral, pues con el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), se ha provocado el surgimiento de nuevas maneras de organización del trabajo y por ende nuevos y más problemas en relación con el tiempo de labor. Como señala el Informe de la OIT.

La desaparición de la fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos. (OIT,2015, p.15)

Como revelan (Aquilera y Cristobal, sf.) las tecnologías de la información y comunicación están transformando el mundo laboral. Caracterizándose por integrar nuevas tecnologías en muchos de los ámbitos laborales, así como en el surgimiento de innovadoras formas de desarrollar las actividades laborales, siendo una de ellas de teletrabajo, para con ello, lograr estar conectados durante todo el tiempo sin necesidad de acudir personalmente a las instalaciones de la empresa.

En Colombia, al igual que en el mundo, el uso de las tecnologías de conexión, redes sociales, teléfonos móviles, correos, entre otros, se ha tornado bastante problemático en el ámbito laboral. La posición de algunos empleadores es negativa al uso de estas durante la jornada laboral, pues consideran que los trabajadores incumplen con las funciones asignadas, por dedicar parte de su tiempo al empleo de las mismas, pero no con propósitos laborales, lo que consecuentemente genera prohibición al uso de las dichas tecnologías, durante el tiempo que se realizan las actividades.

Así las cosas, es común escuchar en los medios, a muchos trabajadores antes y después de la época de pandemia COVID-19, exponiendo, que sus empleadores utilizan las TIC, para contactarlos en horario extra laboral y así, encargar tareas para su desarrollo inmediato, esta situación, termina extendiendo la jornada laboral, sin reconocimiento alguno de esas horas adicionales, afectando con ello, el derecho que tienen los trabajadores a desconectarse, tema que aún no se regula en Colombia.

Otra de las formas en las cuales se violenta el derecho a la desconexión laboral, es el teletrabajo, regulado por la Ley 1221 de 2008, que por la naturaleza misma de esta forma de empleo, a los tele trabajadores, no le aplican las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, pero hay que advertir, que aunque la norma hace especial cuidado al indicar que se vigilará que estos trabajadores no sean sometidos a enormes cargas de trabajo, no indica la norma, cual es la forma en que se hará tal vigilancia y mucho menos, como identificar los

topes máximos de trabajo o cuándo existieren excesos.(Congreso de la Republica de Colombia, 2008, art.6)

La Corte Constitucional ha advertido que, con el surgimiento del teletrabajo, se redefine el concepto de subordinación, ya que para lograrlo es necesario hacerlo a distancia, por lo que se requiere, que se acuda a las herramientas que nos ofrecen las TIC y así, se pueda brindar instrucciones por parte del empleador. Al igual, manifiesta la Corte que se hace necesario que se regularicen las condiciones en que se presta el teletrabajo, pues se busca proteger al trabajador de potenciales abusos o de la ignorancia de sus derechos laborales. (Sentencia C-351 de 2013)

Avanzando en el tema, la forma en cómo ha ido aumentando el teletrabajo en el país, ha traído consigo tanto ventajas, como desventajas, siendo la desventaja más evidente, la pérdida de prestaciones sociales, pues la forma de medir los resultados para esta forma de trabajo, es por medio de la productividad y calidad del trabajo, por lo que, con esto, no se puede establecer un límite en la jornada laboral, llegando el trabajador, a incluir los días de descanso en la ejecución de sus labores. (Garmendia, SF., pág 7)

El problema del teletrabajo en cuanto a la jornada laboral, es que la flexibilidad en los horarios de trabajo, acaba con las barreras que separan la vida íntima, de la vida laboral. Pues con el uso de las TIC, en el desempeño del teletrabajo, es muy probable llegar a una situación de disponibilidad casi permanente del trabajador, debido a la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, presentando un riesgo aun mayor a quienes se desempeñan con esta modalidad de prestación del trabajo y previendo esto la Organización Internacional del Trabajo expresa:

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio. (OIT,1996, art.7).

Eurofound, en informe de estudio realizado sobre el impacto del teletrabajo en el mundo laboral, destaca la tendencia de cómo esta forma de prestación de

servicio laboral, induce a una postergación de la jornada laboral, y por ende la afectación de la vida privada, además, que conllevaría a una intensificación del trabajo; Indicando también, que el mayor desafío del teletrabajo es el derecho a la desconexión, pues se debe analizar el equilibrio entre el trabajo, la vida, la salud y el bienestar.(Eurofound, 2017).

Aún, teniendo en cuenta que la regulación laboral en Colombia tiene establecidos topes de trabajo suplementario el cual debe ser remunerado (República de Colombia, 1950, art.169-171) el problema más grave, es, que las labores realizadas fuera de la jornada laboral con ocasión al uso de las TIC, no son reconocidas como trabajo adicional, lo cual evidencia un gran vacío en la legislación colombiana.

Como lo mencionamos, si bien se evidencia un vacío jurídico a la hora de reconocer tiempo adicional con ocasión al uso de las TIC, también se logra determinar que el derecho a la desconexión laboral, tampoco se encuentra regulado de forma independiente, pues lo más cercano a ello en Colombia, es un fallo de la Corte Suprema de Justicia, que permitió que un considerable grupo de trabajadores recibiera el reconocimiento de salarios; horas extras, diurnas y nocturnas; recargos nocturnos y dominicales, entre otras pretensiones, por haber demostrado la subordinación a que fueron sometidos en horarios no convencionales, a través de correos electrónicos. En la que se puede leer:

El simple sometimiento del asalariado de estas a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada. (Corte Suprema de Justicia, SL5584 de 2017)

Lo anterior, hace pensar necesario, que en Colombia se regule dicho derecho, pues, en diferentes actividades laborales, donde media el uso de las TIC, se afectan constantemente los fundamentos del derecho a la desconexión laboral y aunque la sentencia SL5584-2017 de la Corte Suprema de Justicia, ha sentado un

precedente, al ordenar que se le reconozcan horas laboradas a personas que prestaron un servicio en horario de descanso, da un gran paso al reconocimiento del derecho a la desconexión laboral o en su defecto a que, a los trabajados le sea reconocido, todo el tiempo adicional destinado a las actividades laborales con ocasión al uso de la tecnología.

Por otro lado, el desempleo que se vive en Colombia, teniendo una de las tasas más altas del mundo, y ocupando un puesto central en los problemas del País, (Bonilla y Ramírez, 2002) se convierte, en una gran amenaza para los trabajadores, que de una u otra forma, terminan permitiendo que de manera casi absoluta, su tiempo sea absorbido por su labor, dado que se preste o no un servicio, simplemente el hecho de encontrarse dispuesto a recibir órdenes en su tiempo de descanso, buscando no formar parte de la población desempleada en el país.

Ahora bien, los trabajadores si bien están sometidos a la subordinación por parte del empleador, es deber de éste mantener límites, como lo son, “los derechos mínimos del trabajador, en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país” (Asamblea Constituyente de Colombia, 1991 art. 93) evitando así incurrir en situaciones que afecten los derechos de los trabajadores, por poner un ejemplo escenarios de acoso laboral, regulado en la Ley 1010 de 2006² (Congreso de la Republica de Colombia, 2006)

En informe de tendencias en horas de trabajo para la OIT se indica que, como objetivo esencial de las políticas sobre el tiempo del trabajo, se encuentran el procurar por el cuidado de la salud del trabajador y de su seguridad en el lugar de trabajo, en el entendido de sea cual sea el lugar desde donde se preste, con lo que buscan cambiar la visión a empleadores y trabajadores, sobre el desarrollo de actividades en largas jornadas de trabajo.(Lee, McCann y Messenger, 2008), Lo

² Ley 1010 de 2006 objeto: “El prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

que muestra, que, el sólo hecho de extender las jornadas de trabajo afecta también la salud del trabajador y su seguridad laboral.

La OIT en sus numerosos debates e informes relativos a la jornada laboral, ha examinado diferentes evidencias empíricas, acerca de los efectos de las horas de trabajo en la seguridad y salud del trabajador, la armonía entre el trabajo, la vida personal y la familiar, concluyendo que los sistemas de trabajo flexible impulsados por el empleador afectan desfavorablemente, el bienestar y la salud de los trabajadores, ya que los horarios semanales prolongados por los empleadores, además de ser poco productivos a comparación de los cortos, pueden encaminar a riesgos adicionales hablando de seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2011, pág. 61)

Según estudio publicado, se ha indicado que la variabilidad en los horarios de trabajo, más aún cuando ésta es controlada por las empresas, puede afectar desfavorablemente la salud y el bienestar de los trabajadores, según informan los propios trabajadores, así mismo, logran con esto, reducir la calidad en su descanso nocturno y el tiempo destinado al esparcimiento (Janssen y Nachreiner, 2004), en el cual sugieren finalmente, diseñar apropiadamente los horarios flexibles para minimizar los efectos perjudiciales sobre la salud y el bienestar psicosocial.

Hay que advertir, que, en lo concerniente al equilibrio entre el trabajo y la vida, los horarios de trabajo variables según (Fagan y otros, 2011), agravan la discrepancia entre el trabajo y el tiempo en familia, por lo que en su informe indicaron que las personas que suelen trabajar en horarios extendidos, fines de semana y en jornadas de tarde noche, agravan más esta situación. Indican también sobre el tema (Morris y Madsen, 2007) que estos horarios de trabajo, que manejan un esquema tan inusual también pueden afectar la vida social en comunidad, pues las actividades en sociedad se realizan usualmente los fines de semana y durante las últimas horas de la tarde.

Conforme a lo tratado en este aparte, se cree haber mostrado, que principalmente con la extensión de la jornada laboral y con las nuevas modalidades

de trabajo como es el teletrabajo, se logran evidenciar muchas más afectaciones por parte del empleador, con ocasión al uso de las TIC y a lo que contiene el derecho a la desconexión laboral, como lo son la salud, el descanso, el tiempo en familia, el tiempo en comunidad, la seguridad en el trabajo y por supuesto al trabajo digno.

Derechos constitucionales relacionados con el derecho a la desconexión laboral en Colombia

Desde la Organización Internacional del Trabajo frente a la búsqueda consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, indica esta que:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2015)

Acorde con lo que manifiesta la OIT, la protección social es uno de los puntos determinadores en la búsqueda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el entendido que más allá de que el trabajo sea una fuente de ingresos, este se debe desarrollar acorde con la ley, pues además de contar con una remuneración digna, prestaciones sociales, también es indispensable contar con descansos remunerados y jornadas laborales, que respeten el tiempo que el trabajador deba emplear en su vida profesional, familiar y social, y así logra evitar afectaciones en su salud física y mental.

Así es como en primer lugar y desde el contenido proteccionista que nos brinda la Norma de Normas en nuestro país, se identifica, derechos como el trabajo, el respeto por la vida privada, el derecho al descanso necesario, el aprovechamiento del tiempo libre, así como el derecho a la salud, todos consagrados en la Constitución Política Nacional, están estrechamente relacionados con el derecho a “la desconexión”.

Según lo que se menciona en lo corrido de este texto, se podría definir el derecho a la desconexión, como la potestad o facultad que tiene el trabajador de desconectarse, mientras no está en la jornada laboral reglamentaria y que dicha negación, no le genere ningún tipo de sanción o afectación a sus derechos laborales. Consecuencialmente cuando se atenta contra dicho derecho, con la extensión de las labores, la realización de actividades adicionales, luego de cumplida la jornada, revisión de correos, mensajes, entre otros, se afectan derechos que literalmente ya existen dentro de la regulación colombiana.

La verdad es, que, aunque en Colombia, no existe norma expresa que regule el derecho a la desconexión laboral, es posible concordar tal derecho con el derecho al respeto a la vida privada, consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política colombiana, al igual que el derecho al trabajo artículo 25, artículo 52 aprovechamiento del tiempo libre y el artículo 53 frente al derecho al descanso necesario. (Asamblea nacional constituyente.1991)

Frente al derecho a la intimidad, la jurisprudencia de la corte constitucional, en reiteradas oportunidades expone que dicho derecho puede verse afectado principalmente si existe una intrusión en el espacio reservado de cada persona. (Corte Constitucional, 1996) situación que es frecuente al encontrarse expuesto un trabajador a extensas jornadas laborales, pues solo con esto el empleador termina afectando la intimidad personal de su empleado.

La mencionada Corte colombiana sobre el derecho a la intimidad, o respeto por la vida privada, consagrado en el artículo 15 de nuestra Constitución Política, al igual que con otros derechos como el del libre desarrollo de la personalidad artículo 16 y la libertad de conciencia artículo 18, manifiesta:

... están concebidos para permitir a las personas fortalecer y desarrollar su condición de seres libres y autónomos, que es el presupuesto esencial del estado democrático. La individualidad del individuo, su posibilidad no siempre fácil de separarse del influjo de los otros o de la masa, de realizar las actividades que les son afines y no las que le sean impuestas. (Sentencia C610 de 2010)

Es claro que la constante conexión que vivimos permea abruptamente derechos como el de la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad, pues el tiempo de descanso, se ve expuesto constantemente a realizar actividades impuestas por el

empleador y así mismo lleva al trabajador, a no tener un límite de jornada para la ejecución de estas actividades, descuidando así, sus actividades familiares y de otro tipo.

Frente al desarrollo y protección del derecho el derecho a la intimidad la Corte Constitucional parte desde la definición de esta y en sentencia T-552 de 1997 lo hace de esta manera:

El derecho a la intimidad implica la facultad de exigir de los demás el respeto de un ámbito exclusivo que incumbe solamente al individuo, que es resguardo de sus posesiones privadas, de sus propios gustos y de aquellas conductas o actitudes personalísimas que no está dispuesto a exhibir, y en el que no caben legítimamente las intromisiones externas. (Corte Constitucional, 1997)

Acorde con esta definición de la Corte al respecto del derecho a la intimidad, se puede encontrar, una estrecha relación con el derecho a la “desconexión”, pues si bien, hemos podido leer en el aparte anterior donde mencionamos las afectaciones por parte del empleador, una de ellas era la vulneración a la intimidad personal y familiar, afectada principalmente por la ejecución de actividades adicionales en ocasión al uso de las TIC en el trabajo, en donde este, termina inmiscuyéndose en ese ámbito exclusivo del individuo y afectando sus conductas personalísimas.

Bautista (2015) sobre la intimidad personal, expresa que “es la potestad de cada uno para decidir qué espacios de su vida comparte como individuo y cuáles prefiere mantener para sí mismo”, es por esto que el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, interfieren tanto con este derecho, ya que no permite que los individuos puedan decidir cómo utilizar su tiempo libre, por la interferencia que ejerce en él trabajo.

En sentencia de tutela la Corte Constitucional también sobre el derecho a la intimidad refiere, que se deduce de dicho derecho, el no ser forzado a escuchar o a ver lo que no desea (Corte constitucional,1992). Lo que nos lleva, nuevamente a entender que, por medio de la defensa de este derecho constitucional, el trabajador no puede ser obligado a, escuchar o ver mensajes de sus superiores con relación a

la actividad laboral, una vez se encuentre en su esfera de intimidad y esto incluye los medios tecnológicos que se utilicen para hacerlo.

Por otro lado, Romero (2008), considera que la intimidad no se debe entender desde su significado textual por el contrario se debe entender en un sentido mucho más amplio, pues su objeto no sólo debe ser lo íntimo, sino que, este, tiene un alcance mayor, en el cual se hace necesario incluir nuevas esferas de protección como la intimidad familiar, la intimidad social y la intimidad gremial.

Con relación al derecho, al trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política, nuestra Corte Constitucional en sentencia T-157 de 2014, en la que atípicamente, se reclaman acreencias laborales, y que fue procedente porque las acciones pertinentes no brindaron la protección pretendida de los derechos fundamentales en juego y tratando así de evitar un perjuicio irremediable. Manifiesta que dicho Artículo, “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”. (Corte Constitucional, 2014)

Así mismo la mencionada sentencia manifiesta que es de vital importancia reconocer y pagar oportunamente el trabajo adicional y el realizado en días de descanso y evitar, incurrir en actos que atenten contra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Pudiendo evidenciar así, que, con el derecho al trabajo y consecuentemente al respeto por la jornada laboral y reconocimiento de tiempo extra, se está protegiendo también, el llamado derecho a la desconexión.

Por otro lado, sostiene la Corte Constitucional, sobre el derecho al descanso, al cual le da rango de derecho fundamental, por estar consagrado como uno de los principios fundamentales que debe tener todo estatuto laboral, que es:

El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. (Corte Constitucional, 2004)

Posterior a la definición que nos da la Corte Constitucional del referido derecho al descanso, que se encuentra establecido dentro del artículo 53 de la constitución

nacional y siendo otra de las afectaciones, a las cuales hace alusión el derecho a la desconexión laboral, podemos interpretar, como por medio de las garantías, que busca el derecho al descanso, se busca proteger también la salud física y mental, afectada desde el uso de la tecnología para el desempeño de las actividades laborales como vimos en apartes anteriores.

Dentro del derecho al descanso, también se deben incluir, las vacaciones, siendo el objetivo principal de estas, el procurar un descanso al trabajador, que después de cierto tiempo de labores, clínicamente presenta cansancio, el cual, no es únicamente físico, sino también mental.(Diazgranados y otros, 2018, pág. 120) por lo que dicho periodo de descanso también tiene su protección en la Legislación laboral colombiana, más específicamente en el artículo 186 del código sustantivo del trabajo (Congreso de la República de Colombia, 1950).

Los Convenios 14 (OIT, 1921) y 106 (OIT, 1957) de la Organización internacional del trabajo, también establecen que la norma general es que los trabajadores deban disfrutar de un tiempo de descanso de por lo menos 24 horas sucesivas cada 7 días. Y en coherencia con el artículo 93 de la constitución nacional estos convenios hacen parte de la Constitución Nacional, por lo que han de garantizarse los derechos en ellos contenidos.

Frente al aprovechamiento del tiempo libre, Miquilena (2011), evidencia la importancia de que exista de un entorno fundamental para el esparcimiento, y que de esta manera se garantice, el ejercicio de las habilidades de los sujetos, para quienes disfrutar en espacios al aire libre o por fuera de los espacios laborales, pueda generar satisfacción. Así pues, la extensión en las labores, como consecuencia al uso de la tecnología no permiten el ejercicio del derecho al disfrute del tiempo libre también consagrado en la Carta Política colombiana.

Como consecuencia de la afectación al derecho al aprovechamiento del tiempo libre, se podían extender además de consecuencias jurídicas, la afectación en la salud de los trabajadores, pues el concepto de salud, también lleva consigo la promoción y la prevención de la enfermedad, involucrando así, tanto la

responsabilidad individual como las políticas públicas que también los empleadores deben implementar. (Sánchez y otros, 2013)

Los derechos acá expuestos de carácter Constitucional, muy estrechamente se encuentran relacionados, con el derecho a la desconexión laboral, pues como tal, en su contenido, se encuentran incluidos cada uno de los antes mencionados, pues son derechos que se violentan frecuentemente con el uso excesivo de las TIC, para el desempeño del trabajo y los que nos llevan a identificar que su relación tan estrecha con este derecho, nos permitió desarrollar el objetivo principal de este artículo.

Regulación del derecho a la desconexión laboral en Colombia

Luego de todo lo leído, es importante referirse nuevamente, al derecho a la desconexión laboral, que fue regulado en Francia por primera vez, luego de que según estudio realizado por la consultora Eleas, alrededor del 62% de trabajadores en Francia solicitaron una ley al respecto, y luego de regulada ésta, en la Loi 2016 – 1088 (República de Francia, 2016) también conocida como la Loi Travail aún quedaron vacíos sobre cómo aplicarla. (AFP, 2017)

Dicha ley obliga a partir del primero de enero de 2017 a las empresas con más de 50 empleados, a negociar el derecho a no responder mensajes por fuera del horario laboral, pero no los obliga a llegar a un acuerdo, en síntesis, este derecho solo se podría reclamar demostrando ante un tribunal que su tiempo de descanso es insuficiente debido a los excesos laborales. (Rojas, 2017)

Aunque el derecho a la desconexión laboral fue innovador en el ordenamiento jurídico de Francia, dicho derecho ya se venía desarrollando dentro de las políticas de muchas empresas privadas, por ejemplo Orange, que buscando como objetivo el respeto por el descanso de los trabajadores, entre algunas de sus políticas incluyó, no enviar correos electrónicos el fin de semana y si son enviados quedan almacenados en el buzón de salida hasta el día lunes a primera hora, La empresa

Volkswagen en 2011 implantó un sistema que desconecta los servidores de la comunicación con los teléfonos celulares de sus empleados entre las 18.15 horas y las 7 am del día siguiente.(Fernández, 2016)

Según Rosembaum, el derecho a la desconexión laboral, antes que ser un enunciado normativo, se trata de un enunciado construido de manera dogmática, por el hecho, de que éste, se construyere debido a los cambios en las formas de prestación del trabajo, refiriéndose a los medios tecnológicos y desde el análisis que realiza de distintos ordenamientos jurídicos que lo consagran, determinando así, que el derecho a la desconexión tiene un estrecho vínculo con temas como la jornada laboral, el tiempo de descanso, riesgos laborales y sobre todo en la conciliación entre la vida privada y el trabajo (Rosembaum, 2019)

En Colombia por su parte, este derecho no tiene desarrollo autónomo en el cuerpo de normas del país, aun así es pertinente mencionar, que la Corte Constitucional Colombiana le otorgó al trabajo en el artículo 1 de la carta política, el carácter de principio, pues en este se considera al trabajo como uno de los fundamentos del Estado social de derecho, junto con la prevalencia del interés general, la solidaridad de las personas y la dignidad humana. (Corte constitucional,1992)

Según Mundlak, existen tres componentes del derecho al trabajo, el derecho al trabajo como libertad de ejercer una profesión, El derecho a tener trabajo, teniendo en cuenta la obligatoriedad del Estado de proveer trabajo a las personas y el derecho a tener un trabajo digno, en cuanto a condiciones y trato digno. Pero en la práctica, según el autor, tal derecho es muy endeble y casi inexistente, pues refiere que el Estado no puede garantizarles tal derecho a todas las personas. (Mundlak,2017)

La Corte Constitucional en sentencia T-475 de 1992 precisa que:

No solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad. (Corte Constitucional, 1992)

De lo anterior se podría entonces inferir, que las actividades realizadas por los trabajadores, en horarios extendidos debido a la constante conexión laboral gozarían también de la protección Constitucional, más puntualmente el trabajador, quien es al que se le afectaría su derecho al trabajo digno.

En sentencia C024 de 1998, se manifiesta la Corte al respecto del derecho al trabajo consagrado en el artículo 25 Constitucional, con lo que indica que por mandato de la Norma de normas, éste artículo, también incluye, la fijación de jornadas máximas, y también resalta la Corte que pactar jornadas permanentes sin periodos de descanso establecidos atenta contra la dignidad del trabajador, poniendo así en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causando daño a su familia.(Corte Constitucional, 1998)

Páez, ante la falta de regulación del derecho a la desconexión laboral en Colombia, asegura que el derecho a la desconexión podría intentar ser garantizado, en casos puntuales, con los medios constitucionales para la defensa de los derechos fundamentales. Dice él

En este momento, en virtud de la Constitución y ante la ausencia de desarrollo legislativo, la desconexión laboral en Colombia es un derecho fundamental extrasistemático y autónomo, que, en caso de impactar la dignidad humana del trabajador, podría ser reconocido por tutela” (Páez, 2018).

Con el argumento planteado por éste, podría reconocerse a los trabajadores el tiempo extra dedicado a realizar actividades ordenadas por medios tecnológicos y por fuera del horario normal, e incluso se podría conseguir que, al empleador, le restrinjan este tipo de prácticas y se le permita al trabajador el disfrute de su tiempo de descanso.

No hay duda de que las TIC invadieron la economía y todo tipo de relaciones sociales, y más en un momento como el que estamos viviendo, por la pandemia del Coronavirus a nivel mundial y que nos obligó a trasladar la prestación de los servicios laborales al hogar, en la medida en que la labor que desarrollamos lo permita. Toda esta situación está marcando un proceso desafiante para la consistencia social de los derechos constitucionales en nuestro tiempo y de los que

no cabe duda, que a pesar que fueron redactados hace ya varias décadas y que mantienen siempre el mismo contenido, es necesario que se reconstruyan de forma progresiva a los cambios socio-culturales como es el caso de derecho a la desconexión.

A pesar de que no es nuevo, el uso de la tecnología en el trabajo y que, con esto, resultan gravemente afectados derechos constitucionales, aun en Colombia no hay regulación respecto a la desconexión laboral.

Al ser el trabajo, un derecho fundamental consagrado en la carta política colombiana, éste debe garantizar ciertas condiciones que puedan extenderse a la protección de otros derechos dentro de la relación empleador-empleado, por lo que si bien, no está regulado taxativamente el derecho a la desconexión laboral, este se entiende contenido en el derecho al trabajo.

La Constitución Política Colombiana sobre el derecho al trabajo es rica en disposiciones, que además de estar instituido como un derecho fundamental también se consagra como un principio, que debe garantizarse para todas las personas, sin ningún tipo de distinción. Y que incluso, en estados de excepción le estaría prohibido al gobierno desmejorar los derechos de los trabajadores como se indica en el artículo 215 de la carta política (Molina, 2006, pág. 176)

Con todo y lo anterior, se debe mirar ampliamente, incluso desde la protección del derecho al descanso necesario, consagrado en el artículo 53 constitucional, el poder exigir el empleador el cumplimiento de indicaciones y ordenes, sin que ello implique la imposición de actividades por fuera del vínculo que los une, dado que el derecho a la desconexión laboral, va ligado al derecho que tienen las personas y trabajadores a su intimidad personal y familiar. (Torrado, 2019)

Se busca que, de encontrarse necesario regular el derecho a la desconexión, con este se garantice que el trabajador no tenga que contestar mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, contestar llamadas telefónicas por fuera de su

jornada laboral o en sus vacaciones y que se pueda preservar la intimidad personal del trabajador.

Es importante que dentro de la regulación autónoma que, si se pretende implementar, se incluya la obligación de las empresas a implementar políticas internas, que contengan acciones de información y sensibilización al personal, acerca del uso de las herramientas tecnológicas para evitar con ello el cansancio y otro tipo de situaciones que afecten su salud y vida en familia.

Ahora bien, el tema del acoso laboral, que sin ser puntuales en la explicación se puede desarrollar fácilmente en lo que refiere a este nuevo derecho a la desconexión laboral. Uno de los apartados de la Ley 1010, más específicamente, en su artículo séptimo, define como una de las conductas que constituyen acoso, la exigencia de trabajar en horarios excesivos teniendo en cuenta a la jornada laboral sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, lo que nos indica que en Colombia se protegen este tipo de acciones, que sin ser puntuales hablando de desconexión laboral, pero si con otro tipo de regulación dentro del marco legal colombiano. (Congreso de la República de Colombia, 2006).

Frente a la forma de acceder a la protección del derecho a la desconexión laboral en Colombia, mediando claro los derechos fundamentales mencionados en el desarrollo del Artículo, que pasan a ser los instrumentos por los cuales se puede posibilitar la defensa de los agravios que sobrevienen de la afectación del derecho a la desconexión y todo su contenido, la Corte Constitucional, en sentencia C-483 de 2008 indica sobre esto:

El derecho de acceso a la administración de justicia se encuentra reconocido de manera expresa en el artículo 229 de la Constitución Política. El contenido de este derecho hace referencia a la posibilidad que tienen todas las personas residentes en el territorio de acudir, en condiciones de igualdad, ante las autoridades judiciales con el propósito de que ellas resuelvan sus conflictos jurídicos, los cuales se traducen en la solicitud de protección o restablecimiento de derechos e intereses legítimos, o en procurar la defensa del orden jurídico, de acuerdo con procedimientos preestablecidos, y con el respeto de las garantías sustanciales y procesales previstas en la ley para el efecto. (Corte Constitucional, 2008)

En la misma sentencia, la jurisprudencia de la Corte Constitucional reconoce que la Acción de tutela, es un derecho fundamental por medio del cual se garantizan los demás derechos fundamentales, y que por consiguiente es el medio más idóneo para garantizar el derecho a la desconexión laboral desde cada uno de los derechos fundamentales que este contiene y que si se encuentran dentro el cuerpo de normas colombianas. Medio que solo debe ser usado en el evento en el que afectado no cuente con otro medio de defensa.

Mientras tanto en Colombia, se están tramitando cuatro proyectos ley en búsqueda de la regulación del derecho a la desconexión laboral, suscitados por las condiciones laborales del trabajo en casa a consecuencia de la pandemia COVID-19, tres de estos proyectos tuvieron iniciativa en Cámara de Representantes y uno en el Senado.

El representante a la Cámara por el partido liberal Rodrigo Rojas Lara, radicó el 26 de mayo de 2020, el primer proyecto de ley que busca garantizar el derecho a la desconexión laboral, con el fin, de evitar la transgresión de los límites entre el tiempo laboral y el tiempo de descanso, dicho proyecto, busca que todas las empresas cuenten con políticas de desconexión digital, dicho proyecto se encuentra justificado en las jornadas laborales extendidas que se están implementando en tiempos de Covid.(Congreso de la Republica ,PL 360-2020C, Gaceta 243)

Desde el Senado, también se radicó el 02 de septiembre de 2020 por parte del Senador Richard Aguilar Villa, proyecto de ley 262 -2020 por el cual, se busca regular el trabajo en casa, las compensaciones a las que habrá lugar, jornada laboral, incluso trata el tema de riesgos laborales y así mismo en su artículo 8 trata el tema de la desconexión digital, buscando evitar que el empleador contacte a su empleado por fuera de la jornada laboral. (Congreso de la Republica, PL 262-2020)

Conclusiones

Luego de la revisión de diferentes autores, con referencia al tema que nos acoge, consideramos, en primer lugar, que el derecho al trabajo, al igual, que otros derechos consagrados en la Carta política colombiana, en su contenido, ya incluyen el derecho a la desconexión, aún a pesar, de los cambios socio-culturales que cursamos con ocasión al uso de las herramientas tecnológicas, que pueden generar deficiencias prácticas a la hora de buscar la protección de tales derechos.

De lo desarrollado en este artículo, hemos podido leer, como el marco legal colombiano, ya protege el derecho a la desconexión laboral, no de manera autónoma, pero si una a una, cada afectación que produce el constante uso de las TIC en el desarrollo de las labores, a los trabajadores que las requieren, encontrando irrelevante, e injustificada su regulación autónoma.

Con el contraste de los numerosos convenios promulgados por la OIT, al respecto de la jornada laboral, y la regulación colombiana relacionada, específicamente en el articulado del código sustantivo del trabajo y la Constitución Política, sin necesidad de utilizar el derecho a la desconexión laboral, el trabajador, puede hacer uso de los instrumentos jurídicos como lo son los derechos fundamentales que se le relacionan, el acoso laboral y la jornada laboral por poner ejemplos, para reclamar los derechos que se menoscaban con el uso de las TIC, en el desarrollo de las actividades laborales, como el derecho al descanso, al aprovechamiento del tiempo libre y así también al derecho a la salud.

A modo de propuesta se sugiere que, antes de regular un tema, se revise muy bien la necesidad de promulgar una norma, teniendo en cuenta, además la abundancia normativa, pues para el caso lo más indicado es lograr, que, por medio de políticas públicas, se implementen modelos de educación a las empresas y trabajadores, sobre el adecuado uso de la tecnología para el desempeño de las labores, garantizando que los derechos de los trabajadores, no sean agraviados,

pues se logra evidenciar, que en Colombia se tienen los mecanismos de defensa legales para la protección del derecho a la “desconexión” y así uno a uno cada derecho allí contenido.

REFERENCIAS

AFP. 2017, EL ESPECTADOR. La desconexión digital en Francia, un derecho difícil de aplicar. En: El Espectador. Colombia. 4 de enero 2017. Recuperado de: <http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/desconexion-digital-francia-un-derecho-dificil-de-aplic-articulo-673125> el 29 de marzo de 2020.

Aguilera, Izquierdo, R y Cristobal, Roncero, R. Nuevas Tecnologías Y Tiempo De Trabajo: El Derecho A La Desconexión Tecnológica, Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf el 26 de Marzo de 2020.

Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia, 1991.

Bautista, M., 2015 ,Marco constitucional y jurisprudencia constitucional del derecho a la intimidad, Titulo II Derecho a la intimidad, Universidad Católica de Colombia, Coleccion JUS LABORAL edicion 7 Pag 32.

Bonilla, Ricardo y Ramírez Clara, 2002, Panorama laboral colombiano: alto desempleo, ingresos precarios. Recuperado de http://www.cid.unal.edu.co/files/researchs/050627_cid200202boobco.pdf el 16 de marzo de 2020.

Congreso de la Republica de Colombia. (5 de agosto de 1950) Código sustantivo del trabajo art. 1. 5 Bogotá- Colombia. Recuperado de <http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1874133> el 03 de marzo de 2020.

Congreso de la Republica de Colombia. (4 de septiembre de 1965) Decreto 2351 por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo, art 12 Bogotá- Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83596> el 15 de abril de 2020.

Congreso de la República de Colombia. (28 de diciembre de 1990) Ley 50. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá- Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281> el 15 de abril de 2020.

Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160 de 23 de enero de 2006.

Congreso de la República de Colombia, Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. art 6 Bogotá-Colombia. Recuperado de https://mintic.gov.co/portal/604/articulos-3703_documento.pdf el 03 de marzo de 2020.

Congreso de la Republica de Colombia, proyecto de ley 360-2020C, RC Rodrigo Rojas Lara , por el cual se busca regular el trabajo en casa, 26 de mayo de 2020 recuperado de <https://www.camara.gov.co/desconexion-laboral> el 05 de septiembre de 2020

Congreso de la Republica de Colombia, proyecto de ley 262 -2020, RS Richard Aguilar Villa , por el cual se busca regular el trabajo en casa, 02 de septiembre de 2020 recuperado de <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2049-proyecto-de-ley-262-de-2020> el 05 de septiembre de 2020

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C- 221 de 1992. M.P.: Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Segunda de Revisión. Sentencia T- 475 de 1992. M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz

Corte Constitucional de Colombia. Sala Segunda de Revisión. Sentencia T- 530 de 1992. M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Segunda de Revisión Sentencia T- 696 de 1996. M.P.: Fabio Morón Díaz

Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión. Sentencia T- 552 de 1997. M.P.: Vladimiro Naranjo Mesa.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C- 024 de 1998. M.P.: Dr Hernando Herrera Vergara.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C- 610 de 2010. M.P.: Mauricio Gonzales Cuervo.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C- 351 de 2013. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Primera de Revisión. Sentencia T- 157 de 2014. M.P.: Maria Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Primera de Revisión. Sentencia C-483 de 2008. M.P.: Dr Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C- 019 de 2014. M.P.: Jaime Araujo Rentería.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala Laboral. (5 de abril de 2017)
Sentencia SL5584- 43641 2017 MP Jorge Luis Quiroz Alemán.

Diazgranados, y otros, Derecho Laboral en Colombia 2018 , Universidad Católica de Colombia, Colección JUS LABORAL edición 8 Pág. 128.

Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Recuperado de <http://eurofound.link/ef1658> el 08 de febrero de 2020.

Fagan, C. y otros. 2011. The influence of working time arrangements on work-life integration or «balance»: A review of the international evidence, documento de investigación de antecedentes preparado para la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la OIT, Ginebra, 17-21 de octubre.

Fernandez C. (2016), Francia regula por primera vez el derecho a la desconexión digital del trabajador con la empresa, recuperado de <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDA0sDQxNzZrK0stKs7Mz7M1MjA0M7A0MgAJZKZVuuQnh1QWpNqmJeYUpwIAd6yhejUAAAA=WKE> el 29 de marzo de 2020.

Garmendia, Cedillo, Xochitl, SF, Teletrabajo, pag 7. Recuperado de <https://www.academia.edu/27962295/Teletrabajo.pdf> el 26 de marzo de 2020.

Janssen, D.; Nachreiner, F. 2004. «Health and psychosocial effects of flexible working hours», en Revista de Saúde Pública, vol. 38 (suplemento), págs. 11-18. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102004000700003 el 15 de marzo de 2020.

Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa (Londres y Ginebra, Routledge y OIT). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf el 24 de marzo de 2020.

Mendoza, Santisteban y Torres (2018). Jornada Laboral En Colombia: Análisis A Su Proceso De transformación. Universidad La Gran Colombia. Recuperado de

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4710/Jornada_laboral_colombia_proceso.pdf?sequence=1&isAllowed=y el 15 de abril de 2020.

Miquilena, D. (2011). Motivación y recreación: su efecto en los trabajadores, revista Seguridad Minera n°103, recuperado de <https://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/motivacion-y-recreacion-su-efecto-en-los-trabajadores/> el 18 de abril de 2020

Molina, A (2006). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v9nspe/v9s1a8.pdf> el 22 de abril de 2020.

Molina, N. C. (2017) jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. Temas laborales núm. 138/2017. Pág. 249-283. Recuperado de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552395.pdf el 03 de marzo de 2020.

Morris, M. L.; Madsen, S. R. 2007. «Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities», en *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, núm. 4, págs. 439-454. Recuperado de : <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1523422307305486> el 16 de marzo de 2020.

Naranjo, Colorado, luz. Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral, *Revista Saber Ciencia y libertad* ISSN: 1794-7154 Vol. 12, No. 2 julio-diciembre 2017 Pág. 49-57.

Organización Internacional de Trabajo (OIT), 1919. C1 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), Artículo 2. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 el 03 de marzo de 2020.

Organización Internacional de Trabajo (OIT), Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14).

Organización Internacional de Trabajo (OIT), Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).

Organización Internacional de Trabajo (OIT), (1996) C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, Artículo 7.

Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2011 El tiempo de trabajo en el siglo XXI, Informe para debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, octubre de 2011, pág 61, recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf el 16 de marzo de 2020.

Organización Internacional de Trabajo (OIT), (2015) Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, pag15.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2015). El trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> el 16 de abril de 2020.

Páez, J. A. La desconexión laboral es un derecho fundamental autónomo, SP, 2018 recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/en-ejercicio/constitucional-y-derechos-humanos/la-desconexion-laboral-es-un-derecho> el 23 de agosto de 2019.

Puntriato, Rosas. Las jornadas de trabajo flexibles, Periódico el Peruano, recuperado de <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/719/web/index.html> el 27 de marzo de 2020.

República de Francia. Loi núm. 2016-1088, Reforma laboral. de 8 de agosto de 2016.

Rojas, J. , Alcances laborales del derecho a la desconexión Revista N° 200 marzo 2017, Recuperado de:
http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral_7a841a1dc2ea4c2e97c4ddfd85d06823 el 30 de marzo de 2020.

Romero, Xiomara. (2008) El alcance del derecho a la intimidad en la sociedad actual, recuperado de file:///E:/trabajo%20de%20grado/Dialnet-ElAlcanceDelDerechoALaIntimidadEnLaSociedadActual-3400244.pdf el 22 de abril de 2020.

Rosenbaum, Carli. 2019 El “Derecho” a la desconexión, Revista de Direito do Trabalho - Ed. Especial pag 41.

Sánchez, Jurado y Simões. (2013) Después del trabajo ¿Qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud?, Revista Paradigma vol.34 no.1 Maracay jun. 2013

Torrado, A. (2019) Desconexión laboral. Un derecho de los trabajadores. Recuperado de: <https://corrillos.com.co/2019/04/desconexion-laboral-un-derecho-de-los-trabajadores/> el 13 de abril de 2019.