

La desconexión laboral y las modalidades de Trabajo a distancia

Work disconnection and remote work modalities

Resumen

El propósito de esta investigación fue examinar si se podría generar alguna vulneración al derecho a la igualdad en modalidades de trabajo distintas a la usual y, finalmente, realizar una propuesta para garantizar los derechos de los trabajadores en cuanto al tema de *desconexión laboral* en estas modalidades de trabajo; para ello, se realiza un análisis del desarrollo normativo y jurisprudencial en Colombia que contempla los aciertos y desaciertos del ingreso del ámbito laboral a los espacios familiares en un momento donde la transformación digital impactó a las empresas.

Sin duda alguna, la productividad se relaciona directamente con el bienestar del trabajador. Por lo tanto, la separación de lo laboral y lo personal es fundamental en la nueva ley de desconexión laboral y, en ese sentido, es necesario y urgente crear mecanismos idóneos para su protección.

Palabras clave: desconexión laboral, teletrabajo, trabajo, trabajo remoto.

Abstract

The purpose of this research was to examine whether it could generate any violation of the right to equality compared to other forms of work and ultimately make a proposal to guarantee the rights of workers within the framework of labor disconnection in these forms of work. Therefore, this paper conducts an analysis of the normative and jurisprudential development in Colombia, the successes and failures of the entry of the labor sphere into family spaces, where digital transformation impacted various aspects within companies.

Autor

Johnattan Salazar González

Abogado, Universidad Central

jsalazarg3@ucentral.edu.co

Cómo citar este artículo:

Salazar González, J. (2024).
La desconexión laboral y las
modalidades de trabajo a distancia.
Visiones, 7, 76-93.

Undoubtedly, productivity is directly related to the well-being of the worker; therefore, the separation of work and personal life is the framework of the new labor disconnection law, which, under such a high-impact event for humanity, became a race against time to create adequate mechanisms for its protection.

Keywords: work disconnection, teleworking, work, remote work.

Justificación

La pandemia de la COVID-19 generó transformaciones abruptas a las que todos hemos tenido que adaptarnos: por ejemplo, la manera de trabajar. De acuerdo con esto, las modalidades de trabajo más usadas en Colombia me generaron interrogantes con respecto a su realidad más allá de las regulaciones normativas. Una vez aclarada la normativa sobre la duración de la jornada laboral, esta investigación pretende responder si en la modalidad de “trabajo en casa” las regulaciones son cumplidas a cabalidad y si los trabajadores cuentan con las garantías necesarias para ejercer el derecho a la desconexión laboral o, por el contrario, sus aspectos personales y sus derechos se han visto afectados por las acciones de los empleadores y las condiciones laborales. De esta manera, este estudio contribuirá a brindar aportes teóricos para el estudio de las diferentes modalidades de trabajo a distancia y, además, llamará la atención sobre la importancia del trabajo en casa en Colombia.

El problema jurídico

¿Qué mecanismos se pueden aplicar para garantizar el derecho a la desconexión laboral en el marco de la modalidad de trabajo en casa en Colombia?

Marco metodológico

La presente investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo a partir del análisis de los avances en materia de derecho laboral con respecto al derecho a la desconexión. Con el fin de estudiar los cambios normativos, su impacto y su aplicación, se realizó una línea cronológica en dicha materia y se examinaron normas y precedentes jurisprudenciales, así como pronunciamientos de orden internacional, que evidencian las acciones frente a las modalidades de trabajo a distancia, especialmente al trabajo en casa, en el auge de las tecnologías de información.

Esta investigación tiene una naturaleza hipotética-deductiva, de manera que busca observar la realidad actual para crear nuevas hipótesis

y propuestas que brinden herramientas tanto a los trabajadores como a los empleadores para garantizar el derecho a la desconexión laboral.

La situación en América Latina

América Latina tiene las jornadas laborales más largas establecidas por la ley. Hay límites semanales de 48 horas en países como Argentina, Bolivia, Colombia (desde el año 1945; en 2021 se implementó la reducción progresiva de horas laborales), Costa Rica, México, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay. En el rango que va de 40 a 47 horas están Chile, Brasil, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Venezuela y Ecuador. No obstante, otros países como EE. UU. no tienen regulada una jornada laboral máxima.

“En Colombia, el Decreto 895 de 1934 oficializó legalmente la jornada laboral de 8 horas según lo estipulado por la OIT(...)”. Sin embargo, el Decreto contenía algunas excepciones para aquellos trabajos que no laboraban en horario continuo y establecía, para algunos casos como vigilantes, cargos de confianza y labores domésticas, un horario máximo de 12 horas (Decreto 895 de 1934, art. 2). El Decreto 2350 de 1944 tuvo un impacto importante en el derecho laboral al instaurar la denominada jornada ordinaria, que incluía recargos para las horas suplementarias y la disminución de la jornada laboral a 8 horas; además, el artículo 3 de este Decreto estableció un máximo de horas suplementarias a la semana.

En cuanto a los avances con respecto a las horas laborales, es oportuno remitirse al Decreto 2341 de 1946 que diferenció claramente el horario diurno del horario nocturno y estipuló el inicio y terminación horaria para cada uno (Decreto 2341 de 1946).

En el mismo sentido, el Código Sustantivo del Trabajo de 1950 ratificó la jornada laboral de 8 horas diarias y máximo 48 horas semanales y determinó la cantidad de horas laborales para los menores de edad (máximo seis horas al día).

El derecho a la igualdad en condiciones justas e igualitarias respecto a la jornada laboral en los trabajadores se materializó con la Ley 6 de 1981 que modificó el Código Sustantivo del Trabajo. En esta Ley se estableció la jornada laboral de 8 horas para todos, independientemente del tipo de trabajo que se desarrollara, y también fueron eliminadas las excepciones que permitían laborar un horario superior al indicado por ley (Ley 6 de 1981, art 1).

La Ley 789 de 2002 modificó el horario establecido en el Código Sustantivo del Trabajo para la jornada diurna y nocturna: amplió la jornada diurna hasta las 10:00 p.m. (Ley 789 de 2002, art 25). Por otro lado, con la Ley 1920 de 2018 se creó, como excepción al horario de 8 horas, un

tratamiento especial para las actividades de vigilancia: de acuerdo con características especiales, podrían laborar hasta un máximo de doce (12) horas diarias y sesenta (60) semanales (Ley 1920 de 2018, art 7).

Actualmente, la jornada laboral se encuentra regulada en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, que disminuye el horario semanal de 48 a 42 horas de manera gradual en un periodo de cuatro años (desde 2023 hasta 2036). Según la Ley, la disminución de la jornada laboral ordinaria podrá ser implementada de manera gradual por el empleador.

Tal como se expuso, para llegar a donde estamos en Colombia, laboralmente hablando, se han tenido que realizar diferentes modificaciones normativas. Sin embargo, el esfuerzo por el bienestar de los trabajadores, en lo que al horario laboral respecta, aún tiene camino por recorrer. Por ejemplo, un estudio de la OCDE arrojó que Colombia y México son los países con la jornada laboral más extensa (ver figura 1).

LOS PAÍSES DE LA OCDE CON MÁS HORAS DE TRABAJO

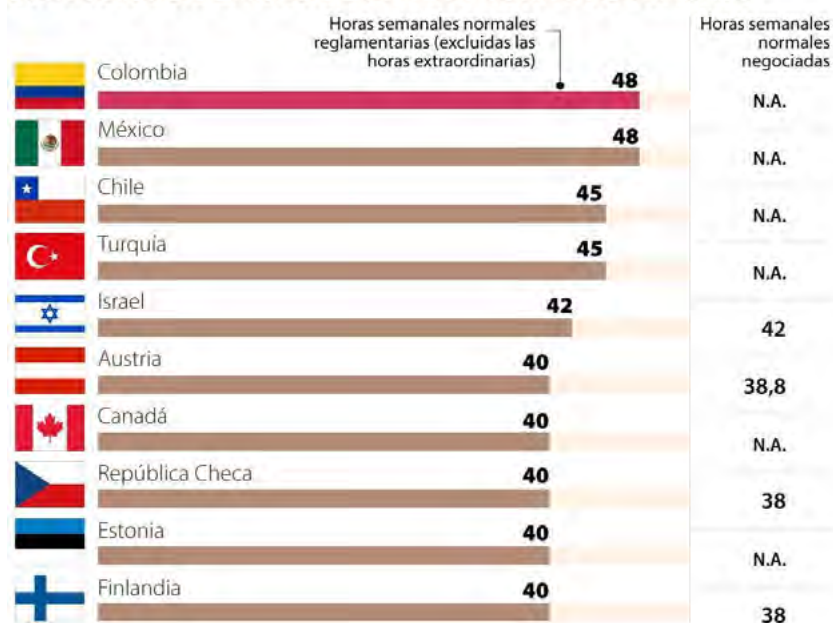


Figura 1. Los países con más horas de trabajo (OCDE)
Fuente: OCDE.

El Derecho a la desconexión laboral

Según la Real Academia Española (RAE), el verbo desconectar quiere decir “dejar de tener relación, comunicación, enlace, etc.” (Diccionario Virtual. <https://dle.rae.es/desconectar>). De manera que

podemos relacionar esto con la desconexión que debe haber entre el trabajador y sus labores; este aspecto será profundizado más adelante con el análisis comparativo en algunos países.

Con el objetivo de avanzar en el análisis, es oportuno revisar el concepto de jornada laboral, sus definiciones según el derecho, etc.

Para despejar el interrogante o la aparente sinonimia en los verbos presentados, debe estudiarse una institución clásica del derecho laboral, como lo es la jornada de trabajo y/o las horas de trabajo. La primera, definida sucintamente por la academia local como aquella en 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 (Isaza, 2015). Y la segunda, entendida por la OIT en el artículo 2 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. 50).

Con lo anterior, es claro que, para entender el concepto de desconexión laboral, se debe asimilar claramente lo que es jornada laboral y las horas de trabajo que la componen. De esta manera, se puede determinar, según la modalidad de trabajo, a partir de qué momento aplicaría dicha desconexión y las implicaciones que tendría para el empleador vulnerar este derecho.

Terminada la jornada y retirado el trabajador del ámbito o puesto de trabajo, esta relación se suspende, más no se termina, por lo que no podrá hablarse de desconectar, cuando la relación no se extingue, pero tampoco podrá prolongarse más allá a lo legalmente permitido, salvo norma convencional preexistente y aceptada por el trabajador (Naranjo Colorado, 2017, p. 5).

De acuerdo con lo anterior, no se puede hablar de una desconexión total, ya que la relación laboral sigue existiendo, pero tampoco se puede extender más allá de lo permitido legalmente, a menos que haya un acuerdo previo aceptado por el trabajador. Lo claro es la importancia de respetar los límites legales de la jornada laboral y el derecho del trabajador a desconectarse, protegiendo así su tiempo personal y evitando abusos por parte del empleador.

Países como Francia son pioneros en reconocer el derecho a la desconexión laboral. En un escenario global en el que el avance de los medios tecnológicos y la forma de relacionarnos virtualmente ha dado lugar a la ruptura de fronteras y ha dado la posibilidad de estar siempre disponibles y conectados, la vida personal del trabajador se ha visto afectada y sus horas laborales no se encuentran claramente

diferenciadas de sus horas de descanso. Por tal razón, “se realiza en este país una reforma laboral en el año 2017, denominada la Ley Khomri” (Bautista, Pérez & Nañez, 2020).

Para llegar a la conclusión expuesta, se realizó un estudio que se sistematizó en el informe denominado Eleas. Según este informe, se encontró que el 37 % de los trabajadores activos hacen uso actual, cotidiano y repetitivo de algún tipo de dispositivo electrónico o digital por fuera del horario de trabajo y/o jornada laboral. Asimismo, se descubrió que el 62 % de los encuestados se encontraban a favor de la creación de este nuevo tipo de derecho, con el fin de corregir el grado de afectación por el hecho de que algunas de las actividades de trabajo que debían ser ejecutadas en “conexión” eran resueltas en el ámbito personal o de familia (Bautista, Pérez & Nañez, 2020).

Al estudiar el texto normativo, se observa que el derecho a la desconexión se menciona en tres momentos concretos, a saber:

(i) el primero, en la sección 2 “Champ de la négociation collective”, en el cual se autorizan las modalidades de pago para los nuevos paquetes de horas de trabajo convencionales e individuales, con efectos extensivos al derecho de desconexión.

(ii) el segundo, en la sección 3 “Dispositions supplétives”, en el cual se regula de manera relativamente escasa este derecho, al consagrar que su aplicación se dará mediante estipulaciones convencionales “conventionnelles prévues”, entre empleador y trabajadores y que, en ausencia de acuerdo entre las partes, se regulará unilateralmente por el empleador previa comunicación y socialización de la “charte” o política. Concluye el artículo con la extensión de estos mismos efectos para las empresas con menos de 50 trabajadores.

Y (iii) el tercero, representado en el capítulo segundo, “Adaptation du droit du travail à l’ère du numérique”, artículo 7, el cual consagra que el objeto principal del derecho a la desconexión es garantizar al trabajador su espacio de descanso, de vida personal y familiar. Y desarrolla el contenido del numeral anterior, en el sentido de obligar a que la “charte” o política defina los términos de aplicación del derecho, para los trabajadores y personal de supervisión y dirección, con uso de campañas de formación y sensibilización para el uso razonable de herramientas digitales en el entorno laboral. (Naranjo Colorado, 2017, pp. 50-51).

Con estos referentes, podríamos definir el derecho a la desconexión laboral como el deber que tiene el empleador de respetar la jornada laboral establecida según el tipo de labor y la modalidad de trabajo, sin que sea permitido interrumpir el descanso del empleado para cuestiones laborales.

En consideraciones del derecho francés, la desconexión laboral es:

El derecho a que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación del trabajo. (Cruz Moreno & Delgado Portilla, 2020, p. 16).

Tanto Francia como España han comprendido la necesidad de poner un límite legal lo suficientemente claro, que permita dilucidar el fin de la jornada laboral y con ello el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, lo que no supone una tarea fácil en una época como la actual, en la cual la tecnología está en contacto permanente con todo lo que nos rodea, y quizás por ello facilita la adicción al trabajo, entre otras adicciones propias de la era digital.

Es importante señalar que si bien Alemania no cuenta con una normativa en la materia, sí han hecho intentos de regulación a nivel empresarial, limitando el acceso de sus ejecutivos a los correos electrónicos fuera de las horas de oficina, como una medida frente al aumento alarmante de trastornos psicológicos relacionados con el trabajo (Buitrago & Ordóñez, p. 39 y 40, s.f.).

El caso de los países en mención permite evidenciar que interrumpir el descanso del trabajador afecta no solo su desempeño laboral, sino la satisfacción frente a su trabajo y hasta impacta su dimensión psicosocial, ya que al sentirse imposibilitado para desconectarse por cuestiones laborales se interrumpe su tranquilidad personal. Sin embargo, cada vez es más difícil lograr una desconexión digital dada la alta disponibilidad de dispositivos móviles y computadores personales. De manera que el hecho de que la tecnología acorte distancia y ayude en muchos factores, también resulta perjudicial para el caso de un trabajador en modalidades de trabajo a distancia, al cual se le puede vulnerar su derecho a la desconexión laboral viéndose afectada su salud entre otros riesgos. “Desde la Secretaría de Salud Laboral de UGT alertan que los riesgos psicosociales se han convertido en una importante fuente de siniestralidad laboral y señalan que el derecho a la desconexión serviría para garantizar el descanso y el respeto a una jornada laboral que actualmente se alarga de muchas maneras diferentes” (Buitrago & Ordóñez, pág. 41.s.f).

Aunque los horarios laborales han sido establecidos con límites temporales diarios y semanales, esto nunca ha sido suficiente para garantizar la protección del derecho de desconexión laboral; además en el panorama actual de la cercanía que tenemos a nuestro trabajo como consecuencia de la globalización y la activa relación con las herramientas tecnológicas, se desdibuja con mayor fuerza el límite entre

la vida laboral y la vida personal. En este punto el derecho está llamado a regular estos aspectos para proteger y garantizar al trabajador todos sus derechos, lo que conlleva necesariamente a que el legislador regule y establezca el descanso como un derecho del empleado de obligatorio cumplimiento por parte del empleador.

En nuestro país, el tema es medianamente reciente y es posible afirmar que su reconocimiento ha sido consecuencia de la pandemia del COVID-19 y los cambios abruptos que esto significó para la forma de trabajar tradicional. La Circular 041 de 2020 (Lineamientos respecto del trabajo en casa), expedida por el Ministerio del Trabajo, señala la desconexión laboral en el ámbito del descanso del trabajador en los siguientes términos:

- Las funciones del trabajador deben permitirle el descanso para recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar. Los empleadores deben evitar solicitudes fuera del horario laboral del contrato de trabajo. No obstante, pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador por fuera de su horario laboral sin que dicha circunstancia sea considerada como acoso laboral, siempre que sean excepcionales y necesarias.
- En materia de jornada de trabajo: las partes deben ceñirse a la jornada laboral para garantizar el derecho a la desconexión laboral digital, evitando impactos en la salud mental y emocional de los trabajadores. Las horas del trabajo al día se deben distribuir al menos en dos secciones, con un intermedio que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, armonizando las necesidades del trabajador y de su núcleo familiar. Este tiempo de descanso no se computa con la jornada diaria.
- Y en materia de armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal: el empleador no puede asignar cargas de trabajo diferentes a las que corresponden dentro de la jornada laboral, de tal manera que no interfiera los espacios personales y familiares del trabajador.
- Se debe respetar los días de trabajo pactados por lo que se deben evitar solicitudes en fines de semana y días de descanso.
- Los correos electrónicos y mensajes de WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria durante la jornada laboral, respetando sus espacios personales y de descanso.

Ley 2191 de 2022

Sin duda alguna en Colombia, así como en el mundo, las jornadas laborales en realidad fueron completamente variables en la modalidad de trabajo en casa implementada principalmente por la emergencia sanitaria declarada en el 2020. El trabajo aumentó, el cambio de la presencialidad a la virtualidad significó inicialmente una demora mayor

en los procesos y procedimientos y aparecieron las quejas por parte de los trabajadores respecto a la sobrecarga laboral. La Circular referida fue insuficiente y, en consecuencia, en el 2022 se expidió la Ley 2191, conocida como la Ley de Desconexión Laboral. Esta normativa tiene incluido uno de los aportes más valiosos con miras a garantizar el descanso del trabajador:

Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. (Ley 2121 de 2022, art 3)

Lo anterior, “le otorga el privilegio al trabajador de atender o no cualquier requerimiento laboral en su horario de descanso, pues en el caso de decidir estar disponible para el empleador, éste le deberá reconocer el pago de las labores suplementarias” (Castaño Miranda & Cedeño Cabal, 2021).

Según esta Ley, la desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios fuera de la jornada de trabajo, vacaciones y descansos. Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. La garantía a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, esta garantía dependerá de la naturaleza del cargo.

Además, de acuerdo con la Ley, será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objeto de la Ley. A continuación, resaltaremos unos apartes importantes de la siguiente ley para tener en cuenta:

Incumplimiento

- La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.
- El trabajador que considere que ha sido vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá poner dicha situación en conocimiento del inspector del trabajo. El inspector requerirá preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos relacionados con la implementación de la Política de Desconexión Laboral.

Política de desconexión laboral

Todos los empleadores tienen la obligación de adoptar y desarrollar una política interna de desconexión laboral, la cual debe definir, por lo menos, los siguientes aspectos:

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

Excepciones

No estarán sujetos a las disposiciones de la Ley los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo:

Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deben tener una disponibilidad permanente (ejemplo: fuerza pública y organismos de socorro). Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (Urrutia, 2022)

Jurisprudencia de desconexión laboral en Colombia

Si bien el concepto de “desconexión laboral” es de uso reciente, este tiene su origen en la jornada de trabajo, tema que se ha analizado con anterioridad. Las sentencias existentes al respecto son relativamente recientes, puesto que la desconexión laboral se encuentra en auge, en particular luego de los cambios laborales pospandemia. Analicemos algunas de ellas:

Sentencia C-324 de 2020

En cuanto a la jornada laboral, la Sentencia establece que la protección al trabajo incluye una fijación de jornadas de trabajo máximas dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la

relación laboral bajo las órdenes del empleador. Aclara que la jornada establecida como máxima al día de hoy (ocho horas al día y 48 a la semana), sin periodos de descanso, atenta contra el trabajador, su relación con su familia y su salud, y resulta contraria al ordenamiento superior.

En cuanto a la duración de la jornada laboral, trae a colación el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, literal d), que permite la realización de la jornada laboral semanal de 48 horas, a través de jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis días a la semana, de común acuerdo entre empleador y trabajador, con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la semana, con un mínimo de cuatro horas continuas y un máximo de diez horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 a.m. No podrán ejecutarse dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Sentencia No. C-103 de 2021

La Sentencia hace alusión al derecho a la desconexión laboral con el derecho comparado, en aras de garantizar el respeto de los períodos de descanso, licencia y vida personal y familiar; lo que contrasta con el sistema colombiano, en el que se “optó por liberar los tiempos de disponibilidad profundizando los poderes empresariales” (Corte Constitucional, 2021).

Señalan los intervinientes que disminuir la carga laboral es un derecho esencial del trabajo digno y es una garantía reconocida en los convenios de la OIT, los tratados internacionales y la Constitución Política de Colombia. Se trata de un aspecto estrechamente relacionado con la aplicación de los principios previstos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, como lo son la interpretación de las fuentes formales de acuerdo con la situación más favorable al trabajador y la garantía del descanso necesario.

Esta sentencia resalta las garantías laborales para los teletrabajadores que son equiparables con respecto a quienes laboran de manera presencial, como los derechos sindicales y de seguridad social. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

De manera que, con respecto a la desconexión laboral para los teletrabajadores, la Sentencia dispone: primero, que el límite de la jornada máxima legal se inscribe dentro de la órbita de protección del derecho al descanso del trabajador, lo que incluye la vertiente del derecho a la desconexión digital estipulada no solo en virtud del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, sino también en virtud de instrumentos de derecho internacional que forman parte del bloque de constitucionalidad y que lo reconocen como una garantía del trabajador; segundo, que la jurisprudencia constitucional que lo ve como un derecho fundamental; y tercero, el numeral 5 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, señala expresamente que la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho al descanso.

Decreto 555 de 2022

Este Decreto busca regular las relaciones laborales entre trabajadores remotos y empresas del sector privado definiendo el contenido del contrato de trabajo remoto y permitiendo horarios flexibles y compensación por servicios públicos y herramientas de trabajo. Además, establece la necesidad de que el Ministerio del Trabajo implemente en un plazo de tres meses una política pública y eficiente de trabajo remoto.

Ley 2021 de 2021

Con esta Ley se crea en Colombia una nueva modalidad de trabajo, denominada como trabajo remoto, que puede ser desarrollada por cualquier medio tecnológico y en la que el empleador podrá hacer seguimiento al cumplimiento de tareas que debe ejecutar el trabajador.

Aunque en ella no se contempla de forma taxativa el derecho a desconectarse una vez finalizada la jornada, sí reitera que la jornada laboral deberá acordarse conforme a las reglas del Código Sustantivo del Trabajo. Esta modalidad será acordada voluntariamente por las partes y podrá llevarse a cabo utilizando tecnologías actuales y futuras, así como otros medios y mecanismos que permitan realizar el trabajo contratado.

En el marco de este proceso de transición, se determina que el Ministerio del Trabajo debe implementar una política pública de trabajo remoto en un plazo de tres meses, asegurando que su puesta en marcha y funcionamiento sean eficientes y efectivos.

Aportes y sugerencias propositivas

Con el fin de garantizar el derecho a la desconexión reconocido normativa y jurisprudencialmente, se presentan a continuación dos

opciones. La primera es generar una cultura de cambio; concientizar y educar a las partes involucradas respecto de la importancia de la desconexión laboral. Es sabido, que la educación es la principal fuente de cambio cultural y su impacto puede prolongarse en el tiempo. Además, el hecho de que funcione de manera permanente permite hacer énfasis en los aspectos importantes. Por lo tanto, propongo una cátedra permanente de “Derecho al Trabajo”, que pueda ser impartida en las instituciones de educación básica o instituciones de formación técnico y/o tecnológica, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); esto con el objetivo de que los futuros trabajadores tengan acceso al conocimiento de sus derechos y deberes en el ejercicio de sus funciones y obligaciones contractuales. También propondría la creación de un equipo de inspectores del Ministerio de Trabajo, encargado de desarrollar la política pública de educación en dicho sentido con apoyo de las alcaldías y gobernaciones en general. Este equipo debería realizar capacitaciones y conferencias de obligatorio cumplimiento al menos una vez cada semestre del año en las entidades y empresas, para enseñar y resolver dudas sobre lo indicado.

Por otra parte, vale la pena recordar las medidas tomadas en Alemania: una ley laboral que prohibirá a los jefes llamar a sus empleados fuera del horario laboral con la que se propone frenar el estrés laboral de los trabajadores. Considero que podría ser un método efectivo en nuestro país: deshabilitar el correo electrónico y cualquier programa, aplicativo o instrumento utilizado para intercomunicar y tramitar actividades de trabajo de las diferentes oficinas una vez finalizada la jornada laboral y así impedir que tanto empleadores como trabajadores puedan ingresar a los mismos. Esto se podría llevar a cabo a través de un decreto reglamentario normativo propuesto por parte del Ministerio del Trabajo y sancionado por el jefe de Estado. De este modo, se evitaría el acceso para revisar tareas pendientes, adelantar actividades, realizar asignaciones y, en general, se lograría una desconexión real y efectiva.

Con respecto a las excepciones a la desconexión laboral, es imposible pensar en su eliminación. Por eso en este trabajo investigativo me permito proponer una solución que mitigue el alto riesgo de vulneración de los derechos de los de trabajadores que se encuentran en esa situación de incertidumbre. La propia Ley 2091 de 2022 determina que toda persona natural o jurídica, bien sea de naturaleza pública o privada, tiene el deber de implementar una política de desconexión. Por lo tanto, propongo que al interior de cada empresa o entidad se establezca un procedimiento acreditado por el Ministerio del Trabajo que identifique cuáles y bajo qué condiciones se establecerían los cargos de dirección, confianza y manejo, con el fin de que su designación no sea simplemente la decisión autoritaria del superior, sino que se encuentre

debidamente justificado y relacionado con las funciones y obligaciones del trabajador al que se le afecta su descanso. Otra opción sería una iniciativa legal, una solicitud de acuerdo con los trámites requeridos ante el Ministerio de Trabajo, que autorice al trabajador para laborar horas extras.

Algunas conclusiones

Con la pandemia del COVID-19 y la implementación a fondo de las tecnologías, concluimos que, con un buen manejo de las modalidades de trabajo a distancia, trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo, que garantice el cumplimiento de objetivos propuestos, pueden existir grandes cambios que generen beneficio económico, calidad y bienestar para los trabajadores y empleadores.

Es evidente que la pandemia trajo drásticos cambios para los empleadores, entre ellos la necesidad de asumir y abordar la virtualidad con las nuevas modalidades de trabajo a distancia para sus empresas sin abandonar el objetivo de cumplir con su misión y visión. Además, fue necesario cumplir con la nueva normativa estatal y evitar cualquier vulneración de los derechos de los trabajadores.

Así las cosas, el hecho de trabajar haciendo uso de las herramientas tecnológicas, la globalización y los cambios generados por la pandemia denotan la necesidad de respetar la jornada laboral establecida, para que el trabajador tenga su descanso ininterrumpido y pueda desarrollar sus actividades personales y familiares, cosas que hoy en día se consideran significativas para la salud mental.

Sin embargo, en la inmediatez de la contingencia, la posición dominante del empleador y el hecho de que las modalidades de trabajo a distancia estuvieron reguladas por una normativa incompleta y con vacíos causaron grandes problemas, pues no se analizaron a fondo las diferentes necesidades de los trabajadores y se vulneraron sus derechos.

Aunque el derecho a la desconexión laboral ha sido formalmente reconocido y nombrado en la ley solo recientemente, este derecho ha existido desde la instauración de la jornada laboral. Sin embargo, el problema radica en que no fue reconocido desde el principio. El reconocimiento como derecho tuvo dos fundamentos: en primer lugar, la pandemia del COVID-19 y su impacto en la forma de trabajar, impulsando en un alto porcentaje el trabajo a distancia en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto; y, en segundo lugar, el fácil acceso y el uso intensivo de las TIC desdibujaron la separación entre la jornada laboral y las horas de descanso.

Gracias a la presente investigación se conocieron los aspectos legales sobre el derecho a la desconexión laboral y sus falencias en Colombia y, además, fue posible proponer tres mecanismos para garantizar de manera real y efectiva este derecho. Podemos fundamentar el derecho a la desconexión laboral desde el artículo 53 de nuestra Constitución Política, que enmarca el derecho al descanso en una estrecha relación con la salud del trabajador como derecho fundamental.

Referencias

- Bautista, Pérez & Nañez. (2020). El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana. [Tesis de pregrado en Derecho, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio UC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33699/1/2021_derecho_desconexion_laboaral.pdf 2020
- Becerra, B. X. (2021, 27 de diciembre). Colombia y México, los dos países de la Oede con más horas de trabajo por semana. La República. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-y-mexico-paises-de-la-ocde-con-mas-tiempo-de-horas-de-trabajo-semanal-3281979>
- Buitrago & Ordóñez, págs. 39 y 40.s.f. Desconexión digital: ¿un derecho laboral sin reglamentación jurídica en Colombia? chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/ <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/252/319/5073?inline=1>
- Castaño Miranda D, & Cedeño Cabal, J. (2021). Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho comparado español y francés. [Tesis pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8921/Desconexi%C3%B3n%20digital%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Corte Constitucional de Colombia. (2000, 16 de agosto). Sentencia C-1063 (Magistrado Dr. Vladimiro Naranjo Mesa). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1063-00.htm>
- Congreso de la República. (1981, 13 de enero). Ley 6. Por la cual se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial 35687. [https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1561859#:~:text=a\)%20En%20las%20labores%20que,seis%20\(6\)%20horas%20diarias](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1561859#:~:text=a)%20En%20las%20labores%20que,seis%20(6)%20horas%20diarias)
- Congreso de la República. (2002, 27 de diciembre). Ley 789. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de

- Trabajo. Diario Oficial 45046. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- Congreso de la República. (2018, 12 de julio). Ley 1920. Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. Ley del Vigilante. Diario Oficial 50652. http://www.secretariase-nado.gov.co/senado/basedoc/ley_1920_2018.html
- Congreso de la República. (2021, 12 de mayo). Ley 2088. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970#:~:text=Se%20entiende%20como%20trabajo%20en,o%20legal%20y%20reglamentaria%20respectiva>
- Congreso de la República. (2021, 15 de julio). Ley 2101. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>
- Congreso de la República. (2022, 6 de enero). Ley 2191. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Congreso de la República. Ley 2191 de 2022.
- Congreso de la República. Ley 2021 de 2021.
- Código Sustantivo del Trabajo. 1950.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional n.º 116. <http://bit.ly/2NA2BRg>
- Consejo de Estado. (2020, 10 de septiembre). Sentencia 1999-01547 (consejero César Palomino Cortés). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=165056#:~:text=A%20los%20empleos%20cuyas%20funciones,un%20l%C3%ADmite%20de%2066%20horas>
- Corte Consistucional de Colombia. Sentencia C-324 de 2020. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/c-324-20.htm>
- Corte Consistucional de Colombia. Sentencia No. C-103 de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=189568>
- Cruz Moreno, H & Delgado Portilla, E. (2020). Derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico colombiano. [Tesis de pregrado en Derecho, Universidad libre]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19404/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2021, 21 de septiembre). Colombia avanza en su meta de estar conectada en un 70% en 2022: DANE. <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/182108:Colombia-avanza-en-su-meta-de-estar-conectada-en-un-70-en-2022-DANE>
- Ministerio del Trabajo. (2020, 02 de junio). Circular 0041. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222>
- Naranjo Colorado, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, ciencia y libertad*. 12(2) pp. 49-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>
- Presidencia de la República. (1934, 26 de abril). Decreto 895. Por el cual se aprueba una resolución de la oficina general del trabajo. Diario Oficial 22583. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86126#:~:text=Queda%20prohibido%20exigir%20o%20aceptar,autoricen%2C%20de%20acuerdo%20con%20ella>
- Presidencia de la República. (1944, 30 de septiembre). Decreto 2350. Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Diario Oficial 25679. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1872277>
- Presidencia de la República. (1946, 6 de agosto). Decreto 2341. Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre trabajo nocturno y suplementario. Diario Oficial 26210 <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1438671>
- Presidencia de la República. (2021, 30 de abril). Decreto 884. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48417. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216#:~:text=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,privado%20en%20relacion%20con%20la%20dependencia>
- Presidencia de la República. (2022, 18 de julio). Decreto 1227. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>
- Presidencia de la República. Decreto 555 de 2022.
- Real Academia Española. (2018). Reproducción. En *Diccionario de la lengua española* (edición de tricentenario). Consultado el 31 de octubre de 2019. <https://bit.ly/34mNjVs>

Urrutia, B. (2022, 17 de enero). Nueva ley sobre desconexión laboral. <https://bu.com.co/es/insights/noticias/nueva-ley-sobre-desconexion-laboral>