

**El alcance de los nuevos lineamientos de desconexión laboral desarrollados por el  
derecho laboral, para trabajadores que asumen altos cargos de nivel ejecutivo y  
directivo en Colombia**

**Isabella Quintero Grajales**

**Oscar Camilo Usma Aristizábal**

**Director**

**Jorge Eisenober Llano García**

**Facultad de Ciencias Jurídicas**

**Universidad de Manizales**

**Manizales, 2024**

## **Resumen**

Esta investigación busca comprender en qué forma la falta de desconexión laboral afecta a los empleados, incluidos los que ocupan altos cargos, que pueden tener dificultades para separarse de sus responsabilidades laborales debido a la intensidad, la presión y la naturaleza de sus trabajos. La falta de separación entre el tiempo del trabajo y el tiempo personal puede tener efectos negativos en los trabajadores, lo que perjudica su vida familiar, social, laboral y su salud mental.

Actualmente hay normas que ordenan la desconexión laboral, pero en estas normas se presentan excepciones que llevan a que los empleados de altos cargos estén disponibles en todo momento, dadas las exigencias de sus superiores y las características demandantes de sus roles. Esta disponibilidad constante puede causar una sobrecarga laboral que puede afectar negativamente su rendimiento y su bienestar. Las consecuencias de este problema afectan la salud y el equilibrio personal de los empleados, y pueden violar principios fundamentales del derecho laboral.

La investigación pretende analizar estas condiciones en los trabajadores de altos cargos, incluyendo aspectos como la salud mental, la dinámica familiar y la eficacia en el desempeño profesional. El propósito es proporcionar una comprensión clara de las implicaciones de la desconexión laboral y ofrecer recomendaciones para mejorar la aplicación de las normas relacionadas, con el fin de proteger los derechos y el bienestar de todos los empleados.

Palabras clave: Desconexión laboral, derechos laborales, salud mental, pérdida de capacidad laboral.

## **Abstract**

This research seeks to understand how a lack of work disconnection affects employees, including those in senior positions, who may have difficulty separating from their work responsibilities due to the intensity, pressure, and nature of their jobs. The lack of

separation between work time and personal time can have negative effects on workers, harming their family, social, work life, and mental health.

There are currently regulations that mandate work disconnection, but these regulations present exceptions that lead to senior employees being available at all times, given the demands of their superiors and the demanding characteristics of their roles. This constant availability can cause work overload that can negatively affect their performance and well-being. The consequences of this problem affect the health and personal balance of employees, and may violate fundamental principles of labor law.

The research aims to analyze these conditions in senior workers, including aspects such as mental health, family dynamics, and effectiveness in professional performance. The purpose is to provide a clear understanding of the implications of work disconnection and to offer recommendations for improving the application of related regulations, in order to protect the rights and well-being of all employees.

Keywords: Work disconnection, employment rights, mental health, loss of work capacity.

## Contenido

Introducción .....	4
Planteamiento del problema.....	5
Antecedentes históricos .....	5
Formulación del problema .....	7
Pregunta de investigación .....	8
Objetivos .....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Marco de referencia jurídico y teórico.....	10
La evolución del mercado laboral.....	10
Primera revolución industrial.....	11
El siglo XIX y la evolución .....	12
La tercera revolución industrial y el uso de las tecnologías en el desarrollo laboral .....	13
Frente a las condiciones de salud de los trabajadores.....	15
Frente al desarrollo jurídico .....	17
Desarrollo jurisprudencial.....	17
Marco metodológico .....	30
Resultados .....	33
Conclusiones y recomendaciones .....	36
Recomendaciones .....	37
Referencias.....	38

## Introducción

La presente investigación se refiere a la Ley de Desconexión Laboral (Ley 2191, 2022), que surge en un contexto en el que la tecnología ha transformado la manera de trabajar, por las facilidades en la comunicación entre empleados y empleadores. Esta conectividad ha planteado dificultades para la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

El problema principal que aborda esta ley es el impacto negativo que la conectividad tiene sobre la vida personal y el bienestar de los trabajadores. La falta de límites claros entre las horas laborales y el tiempo libre produce estrés y agotamiento y afecta la calidad de vida. La Ley de Desconexión Laboral busca establecer un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Para analizar este problema, es necesario examinar los principios, los derechos y las obligaciones que establece la ley, y cómo estos promueven un entorno laboral saludable. Además, se investigarán las excepciones a la norma y los desafíos que enfrenta su implementación en la dinámica laboral moderna.

El interés de esta investigación radica en comprender el impacto de la Ley de Desconexión Laboral en el bienestar de los trabajadores y su derecho a desconectarse de sus obligaciones laborales fuera del horario de trabajo. Se busca evaluar cómo esta norma afecta la relación empleador-empleado y el respeto por el tiempo personal en las organizaciones.

Desde el punto de vista académico, se pretende profundizar en los conceptos de derecho laboral y en la evolución de la norma relacionada con la desconexión laboral. Este trabajo busca contribuir al debate sobre la regulación del trabajo en la era digital y las implicaciones que tiene para proteger los derechos laborales en el futuro.

En el campo profesional, la investigación tiene el propósito de conocer la forma como se implementa la Ley de Desconexión Laboral en las empresas y cuáles son los efectos en la gestión de recursos humanos. También se analiza el papel de los altos cargos frente a la aplicación de la norma, dado que la Ley incluye excepciones para estos grupos.

La investigación se llevó a cabo mediante una metodología cualitativa, con entrevistas a expertos en derecho laboral y encuestas a trabajadores de algunas empresas en Colombia.

Se analizaron los desafíos y las oportunidades que enfrenta la implementación de la Ley de Desconexión Laboral, y el nivel de cumplimiento por las organizaciones.

El propósito de este estudio es determinar el alcance de los nuevos lineamientos de la desconexión laboral en los trabajadores que asumen cargos directivos en Colombia.

En el Capítulo I, se busca establecer los fundamentos, principios y fuentes de la desconexión laboral. Se explica la forma como este derecho surge para proteger a los trabajadores en un entorno laboral cada vez más exigente, y abordar los principios esenciales como la dignidad humana y la necesidad de equilibrar el trabajo con la vida personal, para asegurar el bienestar de los empleados.

En el Capítulo II, se busca identificar, desde el punto de vista jurisprudencial (Goyes, 2012), las afectaciones a los trabajadores de altos cargos directivos debido a la no aplicabilidad de la norma de desconexión laboral en Colombia para el personal de su rango. Se analizarán casos legales que muestran cómo la falta de cumplimiento de estas reglas puede impactar negativamente a estos directivos, afectando su bienestar y su equilibrio entre la vida laboral y personal. Este análisis permitirá comprender las consecuencias de no respetar el derecho a la desconexión para este grupo de trabajadores.

En el Capítulo III, se busca determinar el alcance de la desconexión laboral en los empleados que ocupan altos cargos directivos. Se analizará la forma en que estos trabajadores pueden ejercer su derecho a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral, considerando sus responsabilidades adicionales. Este análisis ayudará a comprender si la norma actual protege adecuadamente a los directivos o si hay limitaciones en su aplicación para este grupo.

## **Planteamiento del problema**

### *Antecedentes históricos*

La idea de la desconexión laboral y su relevancia para los altos cargos ha evolucionado con el tiempo, de modo que se observan cambios en la cultura laboral y en la percepción del equilibrio entre trabajo y vida personal. En la historia se han realizado planteamientos en torno al mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados. A principios del siglo XX, las condiciones laborales eran a menudo precarias. La Revolución Industrial trajo consigo largas jornadas de trabajo, escasas regulaciones y un enfoque casi exclusivo de productividad.

En respuesta a estas condiciones, surgieron movimientos sindicales que abogaron por derechos laborales, incluidos horarios de trabajo razonables y descansos. Durante el siglo XX, se implementaron diversas leyes laborales en muchos países que buscaban proteger a los trabajadores, con medidas como la jornada laboral de 8 horas, la regulación de horas extras, y las vacaciones pagadas. Según D'Amato *et al.* (2020), los sindicatos jugaron un papel crucial en la lucha por estas leyes, pues promovieron la idea de que un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal era esencial para el bienestar de los trabajadores.

Con la influencia de las leyes laborales, el activismo sindical y la evolución en el liderazgo, se ha puesto una base para promover un entorno laboral que valore el bienestar de los empleados tanto como la eficacia organizacional. A finales del siglo XX y principios del XXI, la revolución tecnológica transformó radicalmente las formas de trabajo. La proliferación de computadores, el acceso a Internet y la llegada de dispositivos móviles permitieron una conectividad constante, lo que facilita la comunicación instantánea y el acceso a la información en tiempo real. Este avance, aunque beneficioso, también introdujo desafíos significativos para el equilibrio entre el trabajo y la vida.

La posibilidad de estar "siempre en línea" ha llevado a una cultura de disponibilidad continua. Muchos empleados, especialmente en roles de dirección, sienten la presión de responder correos electrónicos y atender llamadas fuera del horario laboral. Esta conectividad constante a menudo se traduce en la dificultad para desconectarse, lo que puede causar estrés y el síndrome de burnout.

A partir de 2010, el impacto negativo de la conectividad constante en el equilibrio entre el trabajo y la vida comenzó a recibir mayor atención. A medida que la tecnología se integraba cada vez más con el entorno laboral, el estrés y el síndrome de burnout se volvieron preocupaciones comunes entre los empleados. En respuesta a esta creciente preocupación, varios países comenzaron a legislar sobre el tema e invocaron el derecho a la desconexión.

Estas leyes buscan proteger a los trabajadores del exceso de carga laboral y garantizar que puedan disfrutar de su tiempo personal sin la presión de estar disponibles fuera del horario laboral. Francia introdujo en 2017 la "ley de desconexión", que establece que las empresas deben garantizar que los empleados puedan desconectarse de las herramientas digitales fuera del horario laboral (Soler, Francia desconecta fuera del trabajo, 2017). La desconexión laboral en España se formalizó con el Real Decreto-ley 28/2020 (2020), sobre

trabajo a distancia. Este decreto establece derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para los empleadores en el contexto del teletrabajo.

En 2020, la pandemia aceleró la adopción del trabajo remoto y, con ello, trajo a la superficie los desafíos asociados con la desconexión laboral. Muchas organizaciones comenzaron a implementar políticas flexibles y a considerar seriamente el bienestar mental y la necesidad de desconectarse de la actividad laboral.

El estado actual de la desconexión laboral en Colombia señala un avance significativo con la promulgación de la Ley 2191 (2022). La ley es un paso decisivo hacia la protección del tiempo personal de los empleados y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, su implementación y el ajuste a esta nueva norma presentan desafíos que las empresas y los empleados deben abordar para asegurar su efectividad.

### **Formulación del problema**

La regulación sobre desconexión laboral en Colombia busca ayudar a los trabajadores a separar su tiempo de trabajo del tiempo que el trabajador dedica a su vida personal. Sin embargo, los empleados en altos cargos suelen enfrentar dificultades para desconectarse debido a la presión y la demanda constante de sus jefes. Estos empleados a menudo están disponibles todo el tiempo, lo que puede llevar a que trabajen fuera del horario laboral y no logren desconectarse adecuadamente. Esto puede afectar negativamente su salud mental, su vida familiar y su rendimiento en el trabajo, y pueden causar una pérdida de capacidad laboral debido a la sobrecarga laboral.

Aunque hay normas para regular la desconexión laboral en Colombia, no está clara la forma como se están aplicando a los trabajadores en altos cargos ni qué efectos y seguimiento se está realizando para asegurar su cumplimiento.

El Marco normativo vigente en Colombia respecto a las limitaciones a la jornada laboral y su aplicación específica para los cargos de confianza y manejo presenta vacíos legales que sugieren la vulneración en la protección de los derechos laborales, como se observa en el artículo 6 de la Ley 2191 (2022) sobre las excepciones, donde se excluyen algunas personas, tales como “Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo” (Art. 6 – a).

La desconexión laboral en Colombia ha cobrado relevancia en los últimos años, especialmente con el aumento del trabajo remoto, lo que invita a realizar esta investigación para analizar normas relevantes tales como el Código Sustantivo del Trabajo (CST) (Decreto Ley 3743, 1950) que, aunque no aborda directamente la desconexión laboral, establece derechos fundamentales de los trabajadores que pueden interpretarse en este contexto, como el derecho al descanso y a la vida privada. El Decreto 1072 (2015) que, aunque hace una alusión general al trabajo en casa, establece principios que pueden ser aplicables a la desconexión, fomentando un equilibrio entre la vida laboral y personal.

La Constitución Política de Colombia (1991) establece varios principios y derechos que pueden ser relevantes para regular la desconexión laboral, como el derecho al trabajo, el derecho a la salud, el derecho a la vida privada, el principio de protección, el derecho a la libertad personal, entre otros. La Constitución Política de Colombia proporciona un marco jurídico que protege los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores, lo que fundamenta la necesidad de regular la desconexión laboral. Estas normas son claves para fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, con el fin de promover el bienestar general de los empleados.

Por otra parte, es necesario analizar la jurisprudencia colombiana que aborde el tema de desconexión laboral. La sentencia C-331 (2023) de la Corte Constitucional, que habla de la garantía para trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo. En esta sentencia, la Corte determina que la desconexión laboral es un derecho humano de todos los trabajadores sin distinción de tipo de empleo o categoría del cargo que ocupe.

Por último, conviene conocer la experiencia de las entidades públicas y privadas que han analizado parcial o totalmente la aplicación de la ley, para determinar el alcance de esta en los cargos de manejo o confianza, como ocurre en el grupo Bancolombia (2022), que se pregunta por qué solo hasta ahora se expide una ley de desconexión laboral.

### **Pregunta de investigación**

En este contexto, es preciso entender cómo la regulación sobre desconexión laboral impacta a los empleados en cargos directivos, para identificar posibles mejoras en su aplicación. Esto lleva a preguntarse: ¿Cuál es el alcance de los nuevos lineamientos de desconexión laboral en los trabajadores que ocupan cargos directivos en Colombia?

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Determinar el alcance jurídico de los nuevos lineamientos de la desconexión laboral en los trabajadores que asumen cargos directivos en Colombia.

### ***Objetivos Específicos***

1. Establecer los fundamentos, principios y fuentes, que dieron origen a la desconexión laboral.
2. Identificar, desde el punto de vista jurisprudencial, las afectaciones a los trabajadores de altos cargos directivos.
3. Determinar el alcance que tiene la excepción de la norma de desconexión laboral en el comportamiento de los empleados que tienen altos cargos directivos.

## Marco de referencia jurídico y teórico

### *La evolución del mercado laboral*

El avance tecnológico ha marcado un punto de cambio en la civilización, pues ha transformado profundamente los ámbitos económico, político y social. Entre las transformaciones ocurridas, el cambio más significativo se ha dado en la forma de producción impulsada por el desarrollo económico, especialmente en relación con la clase trabajadora. Las precarias condiciones de vida de esta clase han sido exacerbadas por la avaricia de los propietarios de los medios de producción, quienes buscan maximizar la explotación de la fuerza laboral. Este fenómeno representó un intento de los fabricantes de suprimir necesidades fisiológicas esenciales, como el descanso, con lo cual invaden la esfera personal y familiar de los trabajadores. Como señala Marx, “la explotación del trabajador es la esencia del sistema capitalista, donde los propietarios de los medios de producción buscan maximizar la plusvalía, a menudo a costa de las condiciones de vida de los obreros” (Marx, El capital, 1867/1990)

La presente investigación examina el origen y el desarrollo de la desconexión laboral en la historia, comenzando con la primera revolución industrial, que introdujo innovaciones en las relaciones de trabajo y la aplicación de conocimientos científicos a métodos de producción tradicionales. Este proceso intentó equiparar las capacidades humanas con las de las máquinas. Irónicamente, bajo la carga de largas jornadas laborales, se intensificó la explotación sin distinción de sexo o edad entre los obreros. Hobsbawm describe cómo la primera revolución industrial marcó un cambio radical en los métodos de producción, donde las innovaciones tecnológicas comenzaron a equiparar las capacidades humanas con las de las máquinas, lo que crea un nuevo tipo de relación laboral (Hobsbawm, 2007)

La segunda revolución industrial trajo consigo un nuevo tipo de combustible que mejoró la eficiencia de los medios de producción, además de desencadenar la conciencia de la clase trabajadora, expresada en la formación de sindicatos y la lucha por sus derechos. Eric Hobsbawm (1979) describe esta situación de manera ilustrativa:

Unos obreros que no gozaban de la protección natural que les hubiese significado el ser pocos y el contar con unas habilidades difíciles de aprender, a quienes hubiese

protegido la entrada restringida en el mercado de trabajo y unos sólidos monopolios de contratación, se veían obligados en todo caso a ponerse a la defensiva. Por consiguiente, su éxito debiera medirse por su habilidad para mantener unas condiciones estables — por ejemplo: tarifas salariales estables— contra el deseo permanente y proclamado de los patronos de reducirlos a un nivel de hambre.” Esto exigió una lucha incansable y eficaz. (pág. 33)

Con la tercera revolución industrial, que introdujo invenciones como la televisión, la Internet, las computadoras y los teléfonos móviles, se establecieron nuevas dinámicas de mercado basadas en la información para la competitividad. Este contexto ha permitido una relación laboral continua y sin interrupciones, donde la disponibilidad constante del trabajador se ha vuelto la norma. Esto indica la necesidad de regular el derecho a la desconexión laboral, un concepto que busca proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores al garantizarles el derecho a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral y a establecer límites claros entre la vida personal y la vida laboral.

En el contexto actual, conviene estudiar el derecho a la desconexión laboral como una respuesta a la creciente invasión de la tecnología en la vida personal de los trabajadores, y también como un medio para restaurar un equilibrio que ha sido erosionado por las demandas de un entorno laboral en constante cambio.

### **Primera revolución industrial**

La primera revolución industrial surgió en Gran Bretaña en el siglo XIX, marcando un cambio significativo en la estructura social y económica de la época. Este período fue caracterizado por la introducción de innovaciones tecnológicas que reemplazaron el trabajo manual y animal con maquinaria, dando lugar a la producción industrializada. Como explica Landes (2003) la revolución industrial representó una transformación tecnológica que sustituyó la habilidad y la fuerza humana por energía mecánica, generando una transición de la producción artesanal a la fabril y dando inicio a la economía moderna.

Estos avances tecnológicos impulsaron la producción y el consumo en masa, además de promover nuevas estructuras organizacionales, la producción dejó de ser familiar o gremial para dar paso a la producción industrial. Esto abrió mercados económicos relacionados, como la extracción de carbón, esencial para el funcionamiento de las máquinas y los barcos de vapor. Según Chávez (2004), esta maquinaria podía replicar el trabajo de

numerosos humanos y animales, lo que permitió incrementar la producción de forma sostenida y acelerada. Sin embargo, también trajo efectos sociales profundos, incluyendo migraciones masivas de campesinos hacia áreas urbanas industrializadas, donde buscaron trabajo en condiciones frecuentemente precarias.

Además, la maquinaria redujo el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir bienes, lo que permitió que los fabricantes extendieran las jornadas de trabajo. De la Torre explica que, aunque las máquinas incrementaron la productividad, también hicieron que el capitalismo prolongara las jornadas laborales más allá de cualquier límite natural. Con la maquinaria, la agilidad del obrero adquirió un nuevo valor, y se recurrió al trabajo de las mujeres y los niños, quienes cobraban salarios mucho menores que los hombres adultos. En la novela de De Quincey (1844/1971), en muchas fábricas era común remplazar a un hombre adulto con varias niñas de 13 años, que ganaban una fracción de lo que ganaba un obrero promedio. Este uso de mano de obra barata, incluida la infantil, tenía consecuencias devastadoras para la clase obrera que se enfrentaba situaciones de extrema pobreza y deterioro de la calidad de vida.

### **El siglo XIX y la evolución**

A principios del siglo XIX, el mundo comenzó un nuevo movimiento que transformó profundamente el desarrollo y la creación de nuevas maquinarias. Estos instrumentos ejoraron la producción de bienes y servicios, como se discutió anteriormente, y también alteraron significativamente el pensamiento social y económico de la época.

La Revolución Industrial provocó un cambio en el enfoque hacia la agricultura, lo que resultó en una reducción del número de personas empleadas en este sector y produjo lo que podría considerarse un éxodo rural. Centenares de campesinos se trasladaron a las ciudades en busca de empleo en las nuevas fábricas. Este contexto llevó a los trabajadores a reconocer la necesidad de organizarse y crear movimientos en pro del reconocimiento de sus derechos laborales. Según Russomano (1998), el derecho al trabajo tiene sus raíces en el siglo XVIII, con la publicación de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789, que estableció la libertad de trabajo y marcó el fin del régimen medieval de las corporaciones y los gremios:

El derecho del trabajo —una concepción estrictamente moderna— hunde sus raíces en el siglo XVIII, es decir, en el momento en que Luis XVI, vacilante y temeroso del

tumulto de las calles, aceptó el título (irónicamente nominal) de restaurateur de la liberté française, aprobando la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Fue entonces cuando comenzó a reconocerse la libertad de trabajo, sin la cual nunca podrían llegar a ser elaboradas las leyes de protección del trabajador. Esta libertad tiene dos aspectos fundamentales: a) la libertad de contratación, con eliminación radical del trabajo esclavo y servil (XVIII), y b) la posibilidad de realizar cualquier género de actividad laboral (XVIII), lo que significó un golpe mortal para el régimen medieval de las corporaciones y gremios, que poco después sería formalmente prohibido mediante la promulgación de la Ley de Chapelier. En aquel momento histórico, se establece la correlación directa entre los derechos del hombre y la libertad de trabajo. Así, al proclamarse antinaturales, injustas e inadmisibles todas las modalidades de la servidumbre y del corporativismo, se hizo la declaración normativa, formal y directa de que los sistemas económicos de la Edad Media habían terminado. (p. 815)

Los métodos de lucha de los trabajadores incluían la agitación callejera, las publicaciones y las huelgas, que surgieron como una forma de presión directa para mejorar sus condiciones. Santano (2015) explica que, en Inglaterra, la Ley Fabril de 1833 prohibió el trabajo infantil y estableció límites a la jornada laboral para los niños. En Estados Unidos, los movimientos obreros comenzaron a demandar la reducción de la jornada laboral y en 1780, buscaron aumentar el tiempo de descanso:

La primera demanda de reducción de tiempo de trabajo sobre la que existe documentación histórica se produce en 1780, protagonizada por asociaciones de artesanos y trabajadores especializados, círculo al que se restringirían este tipo de demandas hasta mediados del, siglo XVIII. En los dos casos con el objetivo de aumentar el tiempo de descanso. (Muñoz, 1998)

### **La tercera revolución industrial y el uso de las tecnologías en el desarrollo laboral**

A medida que se avanza hacia una cuarta revolución industrial, las dinámicas establecidas durante la tercera siguen siendo relevantes, especialmente en lo que respecta a la desconexión laboral. Este fenómeno ha cobrado relevancia en un entorno en el que la tecnología y la digitalización transforman radicalmente la forma en que se trabaja. La desconexión laboral se refiere al derecho de los empleados a no estar disponibles para el

trabajo fuera de su horario laboral, un concepto que ha ganado fuerza a medida que las fronteras entre el trabajo y la vida personal se vuelven cada vez más difusas.

Desde la llegada de la era digital en los años 60, la sociedad ha experimentado cambios profundos. Tecnologías como la televisión y las computadoras han propiciado una interacción directa entre productores y consumidores, lo que afecta el modelo de producción y las condiciones laborales. La creciente competencia en el mercado impulsó la creación de nuevas empresas y, por consiguiente, la demanda de trabajadores cada vez más comprometidos. Sin embargo, este compromiso ha tenido un costo, puesto que las expectativas sobre la disponibilidad de los empleados se han incrementado, a menudo llevándolos a trabajar más allá de su horario establecido.

La crisis del petróleo en los años setenta y las posteriores crisis económicas han forzado cambios en las relaciones laborales. El concepto de teletrabajo, propuesto inicialmente por Jack Nilles (1975), se ha vuelto común, especialmente en América Latina, donde la crisis económica y el avance de las tecnologías de comunicación han permitido que muchas personas trabajen para empresas extranjeras. Sin embargo, esta situación ha ocasionado también abusos en las condiciones laborales, lo que plantea interrogantes sobre la legislación aplicable y los derechos de los trabajadores.

El avance hacia la automatización y la mecanización ha añadido otra capa de complejidad. Los trabajadores son obligados a adaptarse a las nuevas demandas o a arriesgarse a perder su empleo, lo que crea un ambiente de incertidumbre sobre su futuro laboral. Como señala Jeremy Rifkin en su obra “La Tercera Revolución Industrial” (Rifkin, 1996), estamos atravesando un momento transformador que puede conducir a una disminución significativa del trabajo humano. En este contexto, la desconexión laboral se convierte en una herramienta esencial para proteger los derechos de los trabajadores, permitiéndoles establecer límites claros entre su vida profesional y su vida personal.

La automatización ha llevado a reconocer la importancia de la desconexión laboral, que ha conducido a implementar normas que buscan garantizar condiciones laborales dignas. Estos esfuerzos incluyen la suscripción de convenios internacionales que protegen los derechos de los trabajadores frente a los desafíos de la automatización y el teletrabajo. La regulación del derecho a la desconexión es, por tanto, un paso fundamental hacia la creación de un entorno laboral equilibrado y sostenible, que respete la dignidad de los trabajadores en un mundo cada vez más digitalizado.

## **Frente a las condiciones de salud de los trabajadores**

El libro “Salud Mental en el Trabajo” de James Routledge (2023) ofrece una exploración exhaustiva de la salud mental en el contexto laboral. Sostiene que las condiciones de trabajo y la cultura organizacional impactan el bienestar psicológico de los empleados. Además, argumenta que la salud mental no es un asunto solo personal, sino que es un componente esencial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. En este sentido, el autor presenta un marco conceptual que relaciona el entorno laboral y la salud mental, y destaca que las condiciones laborales adversas pueden originar consecuencias significativas para los empleados y también para las organizaciones.

Routledge encuentra que la salud mental de los trabajadores puede verse gravemente afectada por factores como la carga de trabajo, el estrés y la falta de control sobre su entorno laboral. Señala que “el estrés laboral es una de las principales causas de problemas de salud mental en el trabajo” (Routledge, 2023, p. 64. Este tipo de estrés puede manifestarse en diversas formas, como ansiedad, depresión y agotamiento, lo que repercute en la productividad y en el compromiso del empleado con la organización.

Además, el libro analiza cómo la cultura organizacional puede influir en la salud mental de los empleados. Routledge argumenta que “una cultura que no apoya la salud mental puede llevar a la estigmatización de quienes padecen trastornos mentales, dificultando su acceso a la ayuda necesaria” (Routledge, 2023, p. 75. Esto crea un entorno en el que los empleados se sienten desalentados para buscar apoyo, lo que puede agravar sus problemas de salud mental.

El autor subraya la responsabilidad de las organizaciones en la promoción y el cuidado de la salud mental de sus empleados. Según Routledge, “las empresas deben reconocer que la salud mental de sus empleados es crucial para el éxito organizacional y debe ser una prioridad en su gestión” (Routledge, 2023, p. 84. Esto se refiere a la implementación de políticas adecuadas y también a la creación de un ambiente laboral en el que los empleados se sientan valorados y apoyados.

Se discute, además, sobre fomentar una cultura de apoyo en el lugar de trabajo. El autor sostiene que “crear un ambiente donde los empleados se sientan cómodos hablando sobre su salud mental es fundamental para reducir el estigma y facilitar el acceso a la ayuda”

(Routledge, 2023, p. 32. Esto implica fomentar la comunicación abierta y el apoyo entre compañeros, lo cual puede ser un factor determinante en la salud mental de los trabajadores.

La relación entre la pérdida de capacidad laboral y el trabajo excesivo está respaldada por un marco legal en Colombia, que incluye varios artículos de la legislación laboral y la jurisprudencia, que establecen un enfoque claro para proteger los derechos de los trabajadores. El Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece que “el trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo dignas y justas” (art. 25), lo que implica que las empresas deben garantizar un entorno laboral que respete la capacidad laboral de sus empleados. La sobrecarga laboral, como forma de explotación, va en contra de este principio y puede conducir a problemas de salud física y mental que disminuyan la capacidad laboral del trabajador.

La Ley 100 (1993), que establece el Sistema General de Seguridad Social en Colombia, es una clave de la regulación de la pérdida de capacidad laboral. En los artículos 38 y 39, se otorga a los trabajadores el derecho a recibir atención médica y a ser evaluados para determinar su grado de discapacidad en caso de que su capacidad laboral se vea afectada, protegiendo así a quienes sufren de sobrecarga laboral y sus consecuencias. Adicionalmente, la Ley 1562 (2012), que modifica la Ley 100, enfatiza la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el trabajo, y la protección de los trabajadores frente a la pérdida de capacidad laboral (Art. 1). Esta ley refuerza la responsabilidad de los empleadores de crear un ambiente de trabajo saludable y de tomar medidas para prevenir la sobrecarga laboral.

Sentencia T-074 (2023). Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas – MP. Alejandro Linares Cantillo. Corte Constitucional de Colombia.

La jurisprudencia colombiana ha sido determinante en el abordaje de la pérdida de capacidad laboral en relación con las condiciones laborales. Por ejemplo, la Sentencia T-074 (2023) de la Corte Constitucional resalta el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y resalta que el trabajo es un espacio fundamental para el desarrollo personal y social. En esta sentencia, se subraya que las condiciones laborales deben ser adecuadas, especialmente para grupos vulnerables y que el Estado tiene el deber de proteger a estos grupos frente a situaciones de explotación que pueden resultar en la pérdida de capacidad laboral.

Así mismo, en la Sentencia C-313/14 (2014), la Corte reafirmó que el derecho a la salud es fundamental e incluye la protección contra la pérdida de capacidad laboral. En este contexto, se destacó que las condiciones de trabajo deben respetar la dignidad humana y promover la equidad y la justicia social, lo que implica que la sobrecarga laboral y las condiciones que comprometen la salud de los trabajadores deben ser abordadas seriamente por las empresas y el Estado. En este mismo sentido, la Sentencia T-061/19 (2019) también aborda la necesidad de una evaluación justa y adecuada de la capacidad laboral de los trabajadores que sufren enfermedades relacionadas con el trabajo, y enfatiza la necesidad de un proceso transparente en la determinación del grado de incapacidad y en el acceso a prestaciones económicas y asistenciales, protegiendo así a los trabajadores de los efectos negativos del trabajo excesivo.

La interrelación entre la pérdida de capacidad laboral y el trabajo excesivo está claramente definida por la legislación y la jurisprudencia. Los artículos del CST (Decreto 2663, 1950), la Ley 100 (1993) y la Ley 1562 (2012) establecen derechos claros para los trabajadores, mientras que la jurisprudencia refuerza la importancia de condiciones laborales adecuadas y la protección de la salud. Es fundamental que las organizaciones implementen políticas y prácticas que prevengan la sobrecarga laboral y promuevan un ambiente de trabajo saludable, para cumplir así con sus obligaciones legales y contribuir al bienestar integral de sus empleados.

## **Frente al desarrollo jurídico**

### *Desarrollo jurisprudencial*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 como un organismo vinculado a la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Desde su creación, Colombia ha sido miembro de la OIT y ha ratificado un total de 61 convenios, de los cuales 52 se encuentran en vigor, incluyendo los ocho convenios fundamentales en materia laboral. La suscripción a estos convenios señala el compromiso de Colombia por avanzar en políticas públicas que protejan los derechos de los trabajadores, aunque la simple ratificación no garantiza su cumplimiento. Las garantías mínimas consagradas en la Declaración de la OIT (OIT, 1998) sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 se aplican a todos los Estados miembros, independientemente de si han ratificado o no los convenios principales.

Un punto crucial en el debate sobre el abuso en el contexto del derecho al trabajo se encuentra en el Convenio número 105 de 1957 (OIT, 1957) sobre la abolición del trabajo forzoso. Según el convenio: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio” (Art. 2). Esto implica que los Estados miembros tienen la responsabilidad de erradicar cualquier forma de trabajo forzoso que se utilice como medio de coerción o para movilizar mano de obra con fines económicos. Este aspecto es particularmente relevante, ya que la presión ejercida por los empleadores puede llevar a los trabajadores a tolerar situaciones de acoso o a exceder sus jornadas laborales con tal de mantener su empleo. Además, la eliminación del trabajo forzoso como método de movilización de la mano de obra subraya que el abuso no puede ser justificado bajo ninguna circunstancia y que debe prevalecer siempre la dignidad del trabajador.

ONU (1919). Tratado de Paz de Versalles. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

Por otro lado, la OIT ha centrado sus esfuerzos en regular el tiempo de trabajo, lo que es esencial para dignificar el trabajo como actividad humana. En el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de paz de Versalles (ONU, 1919), que dio origen a la OIT, se consideró lo siguiente:

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas. (Parte XIII, Sección 1).

Estas son medidas fundamentales para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en los países miembros. Por ejemplo, el primer Convenio de la OIT (OIT - C001, 2019) se centró en las horas de trabajo, estableciendo un límite de ocho horas diarias o 48 horas semanales para la actividad industrial. Con esto, la OIT reconoce que la exposición a jornadas prolongadas representa un riesgo significativo para los trabajadores. Sin embargo, este convenio considera excepciones: el literal ‘a’ del artículo 2 establece que las disposiciones no son aplicables a quienes ocupan puestos de inspección, dirección o confianza. Además, el artículo 3 permite que se excedan estos límites en situaciones de urgencia en máquinas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero solo en la medida necesaria para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Este último punto es crucial para determinar qué es una “grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa”, un concepto que fue discutido en la conferencia donde se consideró excluir los cargos de dirección o confianza de la jornada laboral definida. Además, el artículo 8.1 del mismo convenio establece que es obligación del empleador informar sobre las horas de inicio y finalización de la jornada laboral, y en el segundo numeral, se considera ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas. Conviene resaltar que estas garantías laborales gozan de una protección especial en nuestro ordenamiento jurídico, lo que adquiere un rango constitucional en el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia (1991), en la que se ordena que las normas ratificadas por el país en materia de derechos humanos prevalecen en el orden interno, pues forman parte del “bloque de constitucionalidad”.

En lo que respecta a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las telecomunicaciones, se establece que su uso se centra en la relación entre empleador y trabajador. Para el empleador, estas tecnologías son herramientas aliadas que facilitan el desarrollo efectivo de su actividad económica, lo que permite una interacción constante con los medios de producción y con los trabajadores, pues permiten supervisar y dirigir su labor sin necesidad de la presencia física. Sin embargo, esto puede llevar al empleador a abusar de estas condiciones, y desconocer los efectos perjudiciales que pueden tener para el trabajador. La inadecuada implementación de las TIC en el ámbito laboral ha llevado a la necesidad de establecer nuevos mecanismos jurídicos que regulen su uso y protejan al trabajador.

En la realidad social, el trabajador a menudo siente la obligación de responder a las solicitudes del empleador incluso después de finalizar su jornada laboral, con el temor a las

represalias. Aquí, el derecho a la desconexión laboral cobra relevancia, puesto que impone la obligación al empleador de no interrumpir, ya sea de manera pasiva o coercitiva, el tiempo de descanso de sus trabajadores. Este tiempo es la base para que el trabajador pueda recuperarse física y mentalmente en su entorno personal, sin que su derecho al descanso sea considerado como abandono o insubordinación, ni afecte negativamente la relación laboral (Naranjo, Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral, 2017):

El derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique en consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo. (p. 51)

Las condiciones dignas y justas que el Estado debe garantizar están consignadas en la legislación laboral, que mantiene una armonía especial con esos principios. Esta garantía ha sido respaldada por las interpretaciones de las altas cortes. Por ejemplo, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-019 del 20 de enero de 2004, expresa que “Ordinariamente el derecho al descanso tiene ocurrencia diaria, después de cada jornada; durante los fines de semana; y en mayor extensión y continuidad, durante las vacaciones” (Sentencia C-019/04, 2004). Por consiguiente, el primer momento en que se presenta la necesidad de descanso es al finalizar la jornada laboral. En este contexto, establecer límites resulta crucial, especialmente si se considera el impacto de las nuevas tecnologías y el uso indebido que los empleadores suelen hacer de estas herramientas.

CSJ Rad. 9947-acta 36 (1997) Casación 9947. MP: Germán Valdés Sánchez. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral

Respecto a la jornada laboral regulada por el Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663, 1950), conviene señalar que este código no ofrece una definición de jornada laboral. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia (1997) establece que esta puede entenderse como “el tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de unos parámetros máximos señalados por la ley, que pueden ser reducidos en beneficio del trabajador” (CSJ Rad. 9947-acta 36, 1997). De este modo, la jornada laboral se pacta en el contrato de trabajo y se refiere al tiempo que el trabajador debe dedicar exclusivamente a cumplir con las

funciones del contrato o a estar al servicio del empleador, dentro de los límites legales de tiempo establecidos.

A partir del Título VI, Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663, 1950), se pueden identificar las diferentes jornadas laborales. Esta clasificación es también adoptada por el Ministerio de Trabajo en su concepto del 31 de mayo de 2019 (Mintrabajo, 2019) :

1. **Jornada ordinaria** (Art. 158 del CST): Es la que convienen las partes o, en su defecto, la máxima legal permitida.
2. **Jornada máxima legal** (Art. 161 del CST): Establece un límite de 8 horas diarias y 46 horas semanales.
3. **Jornadas especiales** (Art. 161, literales a-d del CST):
  - **Literal a:** Para actividades laborales catalogadas por el gobierno como insalubres o peligrosas.
  - **Literal b:** Para adolescentes menores de 15 años y aquellos de 15 a 17 años, a quienes se aplican límites específicos.
  - **Literal c:** Jornada sucesiva de 6 horas diarias y 36 horas semanales.
  - **Literal d:** Jornada flexible con un mínimo de 4 horas continuas o un máximo de 10 horas diarias, no superando 48 horas semanales.
4. **Turnos de trabajo no sucesivo** (Art. 165 del C.S.T.): Permiten trabajar más de 8 horas diarias o más de 48 horas semanales, siempre que no excedan 144 horas en un período de tres semanas.
5. **Turno de trabajo sin solución de continuidad** (Art. 166 del C.S.T.): Este turno puede alcanzar hasta un máximo de 56 horas a la semana. (Mintrabajo, 2019)

Estos tipos de jornadas están establecidos legalmente y pueden ser acordados entre las partes de la relación laboral, respetando los límites que busca proteger el bienestar del trabajador.

Las jornadas laborales, según lo establece la legislación vigente, son dispuestas en función de un mandato legal y sujetas al acuerdo entre las partes de la relación laboral. No

obstante, es necesario profundizar en el concepto de “jornada máxima legal”, pues esta no representa, en todos los casos, un límite estricto o absoluto impuesto por el legislador.

Para abordar esta discusión, es preciso partir del concepto de jornada ordinaria definido en el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663, 1950), el cual establece que “la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”. En los términos de esta norma, la jornada ordinaria se configura mediante el acuerdo entre empleador y trabajador, sin estar sujeta a una duración específica, siempre que no se exceda el límite fijado para la jornada máxima legal. En ausencia de un acuerdo explícito entre las partes, se aplicará entonces la jornada máxima legal, que operará como límite (Decreto 2663, 1950).

La diferenciación entre la jornada máxima legal y la jornada ordinaria ha sido abordada de manera exhaustiva por la Corte Constitucional, en la Sentencia C-1063/00 (Sentencia C-1063/00, 2000), ha establecido que la jornada máxima legal y la jornada ordinaria son dos conceptos diferentes en el marco del derecho laboral colombiano. En palabras de la Corte, la jornada máxima legal se refiere al número límite de horas que la ley permite trabajar en un día, mientras que la jornada ordinaria es aquella que las partes, empleador y trabajador, acuerdan dentro de los límites de la jornada máxima legal. Este análisis indica que, mientras la jornada máxima legal representa un límite impuesto por el legislador en favor de la salud, el descanso y la integridad del trabajador, la jornada ordinaria surge de la autonomía de las partes dentro de dichos límites, siempre y cuando esta no exceda el máximo permitido por la Ley.

En el Código Sustantivo del Trabajo (CST) (Decreto 2663, 1950), el artículo 161 establece que la duración de la jornada máxima legal es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. Este límite fue concebido para ofrecer una referencia objetiva a las partes y garantizar un marco de protección que no afecte negativamente al trabajador. No obstante, cabe señalar que el legislador también ha previsto ciertas circunstancias en las cuales la jornada puede extenderse mediante la figura del trabajo suplementario o de horas extras. De acuerdo con el CST, se considera como trabajo suplementario “aquel que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso, el que excede de la máxima legal” (art. 159). Este concepto de trabajo suplementario o de horas extras implica una serie de obligaciones adicionales para el empleador, puesto que dicho trabajo requiere un pago adicional para compensar la extensión del tiempo laborado. Este aspecto está regulado en el artículo 168 del

CST, que establece el pago adicional para las horas suplementarias, y reconoce que el esfuerzo extra debe ser justamente remunerado.

A pesar de que la figura de las horas extras o trabajo suplementario permite la extensión de la jornada laboral, hay restricciones para su implementación. La Ley 50 (1990), en el artículo 22, establece límites claros para el trabajo suplementario, señalando que las horas extras diurnas o nocturnas no podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales. Este límite responde a principios constitucionales y jurisprudenciales orientados a salvaguardar la salud y el bienestar del trabajador, como lo ha señalado la Corte Constitucional en diversas oportunidades.

La Corte Constitucional, en la Sentencia T-326 (1994), precisa que el trabajo suplementario o jornada extraordinaria no debe depender únicamente de la voluntad del empleador ni de la disposición del trabajador, sino de una verdadera necesidad laboral que amerite el esfuerzo adicional. La Corte afirma que el punto determinante de una jornada extraordinaria radica en la intensidad y en la necesidad del trabajo requerido para cumplir los objetivos de la empresa, de modo que se trata de una medida de carácter excepcional y no una facultad arbitraria del empleador. Así, la norma y la jurisprudencia en Colombia destacan que la jornada extraordinaria debe implementarse únicamente en situaciones que lo ameriten y no por la simple voluntad del empleador.

Así mismo, el Decreto 1072 (2015) establece que el empleador debe obtener una autorización previa del Ministerio de Trabajo para implementar jornadas extraordinarias o suplementarias y, en caso de omitir dicha autorización, se arriesga a sanciones legales. Esta disposición también establece que, aún con el consentimiento del trabajador, la jornada máxima legal no puede excederse sin autorización ministerial, lo que señala la necesidad de una regulación estatal para controlar los tiempos laborales en casos de trabajo suplementario. Sin embargo, hay ciertas excepciones a este requerimiento de autorización previa del Ministerio, tales como situaciones de fuerza mayor, casos fortuitos o accidentes que requieran trabajos urgentes para salvaguardar los bienes de la empresa o el bienestar de sus trabajadores, según se establece en el artículo 163 del CST (Decreto 2663, 1950). En este tipo de circunstancias excepcionales, el empleador puede, sin contar con una autorización previa, ampliar la jornada hasta que la situación de emergencia esté controlada o solventada. Esto incluye los casos en los cuales es preciso realizar trabajos de urgencia en las máquinas o en la dotación de la empresa para evitar interrupciones en la actividad productiva.

Así mismo, el artículo 166 del CST (Decreto 2663, 1950) regula el caso particular de las actividades que deben ser realizadas de forma continua y que requieren una atención permanente, los siete días de la semana. En estos casos, la empresa deberá probar ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo o ante la Inspección del Trabajo que las características de la actividad justifican la necesidad de continuidad laboral.

Hay también ciertas actividades laborales excluidas de las limitaciones de la jornada máxima legal, según el artículo 162 del CST (Decreto 2663, 1950), tales como los cargos de dirección, confianza o manejo, los servicios domésticos, y los que implican labores discontinuas o intermitentes, como los servicios de vigilancia. Estos trabajadores, por la naturaleza especial de sus funciones, requieren una disponibilidad mayor y, aunque no están sujetos a la jornada máxima legal ni a la limitación de horas extras, sus condiciones laborales deben garantizar siempre los derechos fundamentales y el respeto a la dignidad del trabajador. Sin embargo, a pesar de esta flexibilidad, la empresa debe contar con autorización del Ministerio de Trabajo si la disposición de estos trabajadores supera las doce horas semanales de extensión, de acuerdo con el numeral 2 del artículo 162 del CST.

El artículo 167 del CST (Decreto 2663, 1950) establece, además, la necesidad de un descanso intermedio durante la jornada laboral, y sugiere que la jornada debe dividirse en secciones proporcionales para evitar cualquier perjuicio a la salud o integridad del trabajador. Aunque la ley colombiana ha establecido límites claros para la jornada laboral, el legislador ha buscado también proteger los intereses del empleador, permitiendo que ciertas actividades económicas puedan desarrollarse de manera continua o excepcional. Esta flexibilidad, sin embargo, está condicionada a una serie de autorizaciones y limitaciones supervisadas por el Ministerio de Trabajo para garantizar que el trabajador no se vea sometido a jornadas laborales excesivas que puedan comprometer su bienestar.

El concepto de jornada máxima legal establece límites claros sobre el tiempo que un trabajador puede dedicar a sus labores. No obstante, en determinadas circunstancias, algunas actividades laborales requieren una disponibilidad extendida que puede exceder esta jornada máxima, configurando una excepción que se aplica principalmente a empleados en cargos de dirección, de confianza o manejo, servicios domésticos, y labores de vigilancia, así como a las actividades catalogadas como discontinuas o intermitentes, según lo dispuesto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663, 1950).

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-372 (Sentencia C-372/98, 1998), abordó esta situación y señaló que, aunque ciertas actividades demandan una mayor disponibilidad del trabajador, ello debe considerarse como algo excepcional:

(...) la especial naturaleza de las actividades que determinados trabajadores cumplen al servicio de un empleador y sin perjuicio del derecho al descanso, se prevea una mayor disponibilidad que la exigida a los demás operarios. Tal posibilidad es desde todo punto de vista excepcional y, según la jurisprudencia de esta Corporación, las hipótesis en las que haya lugar a demandar la presencia del trabajador en días y horas distintos a los de la jornada normal no deben quedar al capricho del empleador, sino que han de venir previamente definidas en la ley y obedecer a circunstancias objetivas y razonables. (Sentencia C-372/98, 1998)

En esta forma, la norma ha establecido que, pese a estas excepciones, el empleador debe contar con una justificación objetiva y, en algunos casos, previa autorización del Ministerio de Trabajo para exigir al trabajador una jornada extendida que sobrepase el límite legal. Aun cuando estas extensiones están permitidas en situaciones de emergencia o para necesidades técnicas que no admitan interrupción, su aplicación plantea una tensión entre la flexibilidad de las condiciones empresariales y el derecho a condiciones laborales justas para el trabajador.

Es preciso resaltar que la jornada máxima legal no solo protege la integridad del trabajador, sino que también busca evitar prácticas laborales abusivas. Por ejemplo, el artículo 167 del CST establece que cualquier ampliación de jornada debe incluir tiempos de descanso suficientes y proporcionados, de manera que se garantice el bienestar del trabajador. Así mismo, la legislación, consciente de la importancia del descanso, determina en el CST que el empleador debe otorgar un descanso dominical de al menos veinticuatro (24) horas (Título VII, art. 172). Este descanso busca consolidar el tiempo de reposo y, según la Corte Constitucional en la Sentencia C-038 (2004), contribuye a fortalecer la unidad familiar.

Por otro lado, aunque el descanso dominical es tradicional en Colombia, la ley permite que, mediante acuerdo mutuo, el empleador y el trabajador opten por otro día de descanso que se adapte mejor a las necesidades de ambos, siempre y cuando se respeten los principios fundamentales del derecho laboral. Sin embargo, el empleo de esta flexibilidad debe evitarse si deriva en una carga laboral abusiva o en una invasión del tiempo personal del trabajador.

Ley 1010 (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. Congreso de Colombia - Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006

Además, el legislador ha implementado medidas específicas para proteger al trabajador de cualquier abuso relacionado con el descanso, pues considera que la vulneración del derecho al descanso y a la desconexión laboral puede constituir acoso laboral. La Ley 1010 (2006), que regula el acoso laboral, establece que exigir al trabajador laborar en horarios excesivos, realizar cambios sorpresivos de turno, o laborar continuamente en domingos y festivos sin justificación objetiva puede calificarse como acoso laboral (artículo 7). Esta ley subraya que la jornada extendida o los cambios en la programación de turnos no deben ser arbitrarios ni causar desequilibrio en el ambiente laboral.

Por lo tanto, el ordenamiento jurídico colombiano reprocha claramente cualquier práctica que atente contra las garantías de los trabajadores, especialmente cuando estas medidas afectan el desarrollo de una vida laboral digna y justa. Estas disposiciones señalan que, aunque se permiten ciertas excepciones a la jornada máxima en situaciones justificadas, estas no deben convertirse en una vía para abusar de los trabajadores. Así, el derecho laboral colombiano mantiene un compromiso firme con la justicia y el respeto a la integridad del trabajador, y se debe procurar que, incluso en actividades de alta responsabilidad o disposición continua, los derechos laborales sean salvaguardados y que toda extensión de jornada se realice en un marco de legalidad y equidad, supervisado por las autoridades correspondientes.

En Colombia, el derecho a la desconexión laboral es un tema reciente que requiere analizar cómo ha sido tratado en el marco jurídico y en la jurisprudencia sobre garantías laborales. De acuerdo con el artículo 25 de la Constitución (1991), el Estado tiene la obligación de asegurar condiciones mínimas de trabajo dignas. La Corte Constitucional también ha establecido que el Estado debe promover estas condiciones mediante leyes y acciones, y también debe rectificar cualquier situación que las altere o las vulnere, ya sea por decisiones políticas, legislativas o judiciales. Este principio fue resaltado en la Sentencia C-019 (2004), en la que se indica que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y el Estado

debe facilitar oportunidades laborales justas y el respeto a los derechos de los trabajadores. Además, tiene la obligación de prevenir y corregir cualquier desviación que afecte negativamente los derechos de los trabajadores en el sector público o privado.

Sentencia C-710/96. Salario - contrato de trabajo a domicilio - derecho fundamental al descanso – Descanso compensatorio – MP.: Jorge Arango Mejía. Corte Constitucional de Colombia.

La Corte ha evaluado, además, disposiciones sobre el descanso en el trabajo. En la Sentencia C-710 (1996), la Corte estudió la constitucionalidad de normas del Código Sustantivo del Trabajo que exigían trabajar domingos y festivos en algunas condiciones. Aunque esta norma fue declarada exequible, la Corte aclaró que el derecho al descanso es una garantía fundamental e irrenunciable del trabajador, necesaria para su salud física y mental y para su desarrollo personal. La Corte reiteró esta protección en la Sentencia C-019 (2004), y reafirma que el descanso es esencial para la eficiencia y bienestar del trabajador.

Aun en actividades que demandan disponibilidad continua, la Corte Constitucional ha establecido que esta disponibilidad no significa renunciar a derechos mínimos, como el descanso y el pago justo. En la Sentencia C-103 de 2021, la Corte explicó que la disponibilidad implica la obligación de responder en situaciones excepcionales, pero no elimina el derecho al descanso y a una jornada laboral definida. Los magistrados que salvaron el voto en esa ocasión señalaron que la prohibición de remunerar horas extras violaba los derechos laborales fundamentales y creaba desigualdad frente a otros servidores públicos.

El derecho a la intimidad, que incluye la desconexión laboral, ha sido también un enfoque de la Corte. En varias sentencias, como la T-787/04 (2004) y la T-574/17 (2017), la Corte ha señalado que, aunque el lugar de trabajo tiene menor privacidad, el derecho a la intimidad se debe respetar fuera de la jornada laboral, evitando intrusiones indebidas en el descanso del trabajador.

CSJ - SL5584 (2017). Radicación N° 43641. Acta No.12. MP.: Jorge Luis Quiroz Alemán. Corte Suprema de Justicia de Colombia.

La Corte Suprema de Justicia también ha analizado la disponibilidad del trabajador. En su jurisprudencia, se diferencia entre la simple disponibilidad y el tiempo en que el trabajador está a órdenes directas del empleador, una situación que debe ser reconocida como

jornada laboral. Por ejemplo, en la sentencia SL5584 (2017), la Corte estableció que la mera disponibilidad que restringe el tiempo libre del trabajador amerita remuneración adicional, reconociendo el derecho a la desconexión y el descanso incluso en situaciones de disponibilidad permanente. Este fallo marcó un avance importante en la protección del derecho a desconectarse, lo que muestra que la disponibilidad fuera de la jornada laboral conlleva derechos adicionales para el trabajador.

La Ley 2191 (2022) establece el derecho a la desconexión laboral en Colombia, para garantizar que los trabajadores puedan desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera de su jornada ordinaria o máxima legal, y durante descansos y vacaciones, con el fin de promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en un contexto en el que la disponibilidad constante se ha vuelto común debido a las tecnologías de la comunicación. La Ley reconoce el derecho de todos los trabajadores y servidores públicos a no ser contactados fuera de su horario laboral, y establece que los empleadores deben respetar este derecho, asegurando que los empleados disfruten efectivamente de su tiempo libre sin presiones para realizar actividades laborales.

Así mismo, se requiere que todos los empleadores implementen políticas internas que definan la forma como se garantizará este derecho y establezcan procedimientos para que los trabajadores puedan presentar quejas en caso de vulneraciones. Sin embargo, la ley también considera excepciones para ciertos cargos de dirección, funciones que requieren disponibilidad permanente, como la fuerza pública, y situaciones de emergencia o fuerza mayor que justifiquen la atención adicional, lo cual plantea un riesgo potencial de vulnerar los derechos de los trabajadores, ya que estas excepciones pueden ser malinterpretadas o aplicadas de manera que debiliten la protección que la ley pretende ofrecer, lo que crea un entorno en el que algunos empleados podrían ser forzados a comprometer su tiempo personal en detrimento de su bienestar. La entrada en vigor de esta ley representa un avance significativo en la legislación laboral colombiana, pero es fundamental que se implementen mecanismos de supervisión adecuados para asegurar que las excepciones no se conviertan en un pretexto para incumplir la ley y vulnerar de los derechos de los trabajadores.

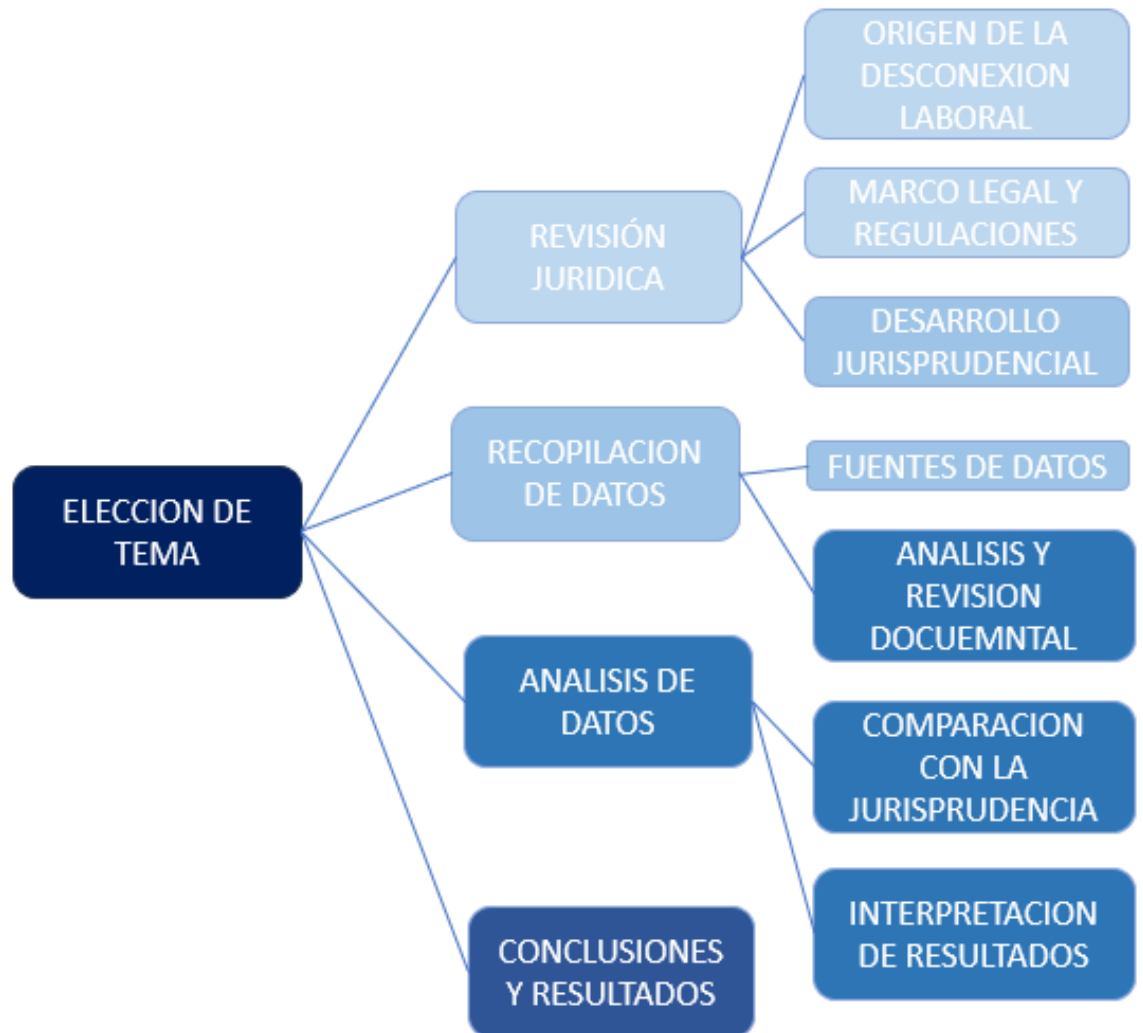
La sentencia T-074 (2023), emitida por la Corte Constitucional de Colombia, aborda el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, con lo cual reconoce y protege los derechos laborales, que son básicos en la construcción de una sociedad equitativa y respetuosa de la dignidad humana. La Corte reitera que el trabajo es un medio de subsistencia

y un espacio fundamental para el desarrollo personal y social, y hace énfasis en que las condiciones laborales deben ser justas y dignas, lo que promueve el bienestar de los trabajadores. Además, destaca la necesidad de garantizar condiciones laborales adecuadas para los grupos más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, respecto a los cuales indica que el Estado tiene el deber de protegerlos para evitar situaciones de explotación y discriminación. Así mismo, la Corte hace hincapié en que el trabajo debe ser una actividad que respete la dignidad humana, de modo que se promueva la equidad y la justicia social, y que las condiciones laborales deben permitir el desarrollo integral de los trabajadores. Se establecen responsabilidades claras para los empleadores, quienes deben garantizar condiciones adecuadas de trabajo, seguridad social y un ambiente laboral saludable, siendo la falta de cumplimiento de estas obligaciones susceptible de sanciones. En este contexto, la sentencia T-074/23 (2023) sienta un precedente importante en la jurisprudencia laboral colombiana, pues asegura que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas es fundamental para el desarrollo social y económico del país, con el potencial de influir en futuras decisiones judiciales y en la elaboración de políticas públicas que promuevan la protección de los derechos laborales.

## Marco metodológico

Para el desarrollo del presente trabajo de grado se siguieron las etapas que se muestran en el mapa conceptual de la Figura 1.

Figura 1. Esquema metodológico de la investigación



Se realizó una revisión exhaustiva de la jurisprudencia y de los antecedentes históricos relacionados con la desconexión laboral, que incluye una amplia gama de fuentes, incluyendo artículos académicos, libros, trabajos de grado y otros materiales pertinentes. Esta revisión se llevó a cabo con el propósito de comprender mejor el desarrollo y la evolución del

derecho a la desconexión laboral, así como su aplicación en diferentes contextos y jurisdicciones.

Se llevó a cabo un análisis de las raíces históricas y los eventos que han contribuido al surgimiento y el desarrollo del concepto de desconexión laboral, considerado como un derecho fundamental en el ámbito laboral y humano. La revisión de literatura se centró en rastrear la evolución de esta noción desde sus primeras menciones en la jurisprudencia y la legislación hasta su reconocimiento como un elemento esencial en el contexto laboral actual, especialmente en la era digital.

Además, se analizaron los casos legislativos que han moldeado la comprensión actual de la desconexión laboral. Se examinó cómo este derecho ha sido objeto de debates éticos y legales, y se han abordado las tensiones que pueden surgir entre la necesidad de mantener una comunicación efectiva en el entorno laboral y el derecho de los empleados a desconectarse de la actividad laboral fuera de su horario de trabajo.

Se identificaron y analizaron una amplia gama de recursos secundarios que sirvieron como pilares en esta investigación sobre la desconexión laboral. Estas fuentes incluyeron literatura académica, informes gubernamentales, jurisprudencia, artículos periodísticos y documentos de organizaciones laborales. La recopilación y la revisión de estas fuentes de datos secundarios permitió obtener una comprensión profunda de las tendencias, los desafíos y las perspectivas relacionadas con el tema, y proporcionaron un contexto para este trabajo de investigación.

Se obtuvo la información necesaria para la investigación a través del análisis de contenido de documentos relevantes y la revisión de casos judiciales específicos que ilustraron la aplicación de la desconexión laboral en contextos legales y éticos. Esto garantizó una comprensión completa y enriquecedora de los desafíos y las dinámicas relacionados con este derecho en la era digital.

### **Alcances y limitaciones**

Si bien el estudio considerará algunos elementos comparativos para contextualizar los hallazgos, no se abordaron en detalle las políticas específicas de cada empresa o los contextos laborales fuera de Colombia, con el fin de permitir una mayor claridad en la aplicación del derecho a la desconexión en el marco legal colombiano, evitando distracciones derivadas de análisis amplios que no se alineen con el objetivo principal de la investigación.

La investigación se desarrolló de manera cualitativa, lo que limita la posibilidad de realizar generalizaciones sobre ciertos impactos de la desconexión laboral. A pesar de esta limitación, se identificaron y analizaron algunos recursos secundarios que servirán como pilares en la investigación, pues presentan un contexto para este trabajo.

## Resultados

El presente estudio examina en profundidad el derecho a la desconexión laboral como un componente crítico para la protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores. En un contexto laboral marcado por la creciente exigencia de disponibilidad y por la inmediatez que proporciona la tecnología, es notoria la necesidad de establecer límites claros entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a actividades personales. En este sentido, se analizan los fundamentos legales y los principios que sustentan este derecho, así como su relevancia en el entorno laboral actual en Colombia, donde se observa un aumento en las expectativas de conectividad y productividad.

La investigación se propone determinar cómo se están implementando estos lineamientos en Colombia, prestando especial atención a las implicaciones para los trabajadores que ocupan altos cargos. Estos empleados, debido a la naturaleza de sus funciones y a las expectativas de las organizaciones a las que están adscritos, enfrentan presiones adicionales que a menudo dificultan su capacidad para desconectarse del trabajo. Esto se traduce en una vulnerabilidad particular ante el estrés laboral, con el riesgo del deterioro de su salud mental y física.

Uno de los hallazgos más significativos es que los trabajadores en posiciones directivas son especialmente propensos a sufrir la falta de desconexión laboral. Las dinámicas laborales de alto nivel suelen incluir la disponibilidad constante, lo que significa que estas personas deben estar accesibles a cualquier hora del día, incluso durante sus momentos de descanso fuera del horario laboral. Esta realidad contribuye a una sobrecarga laboral que no solo impacta negativamente su rendimiento profesional, sino que también repercute en su vida personal y familiar. Esta falta de separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal puede llevar a problemas serios de salud, estrés crónico, agotamiento y, en algunos casos, trastornos psicológicos severos como la ansiedad y la depresión.

El estudio resalta el impacto transformador de la era digital en las dinámicas laborales. La proliferación de dispositivos electrónicos y la conectividad constante han creado un entorno en el que las fronteras entre la vida laboral y la vida personal se vuelven difusas. Los trabajadores sienten la presión de estar siempre disponibles y, a menudo, se ven

obligados a responder correos electrónicos o atender llamadas fuera del horario laboral. Esta situación dificulta la desconexión efectiva y contribuye al deterioro de la calidad de vida de los empleados. Se destaca que, en muchas ocasiones, los trabajadores se sienten culpables por no estar disponibles, lo que perpetúa un ciclo de estrés y agotamiento.

A pesar de los hallazgos presentados en el estudio, el documento reconoce ciertas limitaciones en su enfoque metodológico. La investigación se basa principalmente en métodos cualitativos, lo que implica que no se realizaron cuantificaciones sobre el impacto de la desconexión laboral en la salud y el rendimiento de los trabajadores. Esto sugiere que, aunque se han identificado tendencias y problemas relevantes, es necesario llevar a cabo investigaciones cuantitativas adicionales para obtener una imagen precisa de la situación actual. La implementación de métodos cuantitativos podría ofrecer datos concretos sobre cómo la desconexión laboral afecta el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, así como su rendimiento en el trabajo.

La metodología utilizada en el estudio incluyó una combinación de entrevistas a expertos en derecho laboral y encuestas a trabajadores de diversas organizaciones. Esto permitió una exploración profunda de cómo se está implementando la Ley de Desconexión Laboral en las empresas y el nivel de cumplimiento de las organizaciones. Los resultados de estas entrevistas y encuestas revelaron una variabilidad en la aplicación de la ley. Algunas organizaciones han adoptado medidas proactivas para fomentar la desconexión laboral, mientras que otras han mostrado resistencia o falta de claridad en sus políticas.

Además, se analizan los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la desconexión, como el derecho a condiciones de trabajo dignas y justas. Estos principios resaltan la necesidad de proteger a los trabajadores de la sobrecarga laboral y la necesidad de crear un marco que facilite un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. La investigación también indica que las políticas de desconexión laboral no solo benefician a los trabajadores, sino que también puede resultar en una mejora de la productividad, al reducir el ausentismo y mejorar la satisfacción laboral.

Por último, una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal promueve el entorno que respete el derecho a la desconexión laboral, puesto que se protege la salud mental de los trabajadores y se fomenta un clima laboral positivo y productivo. A medida que las organizaciones colombianas navegan por los desafíos de un entorno laboral cambiante, es preciso que reconozcan la necesidad de implementar medidas

efectivas que permitan a los trabajadores desconectarse del trabajo de manera adecuada para promover su bienestar integral.

## Conclusiones y recomendaciones

La investigación sobre la desconexión laboral en Colombia, especialmente en el contexto de los altos cargos y la gerencia, revela un problema crítico que afecta tanto la salud mental de los trabajadores como la eficacia organizacional. A medida que las exigencias laborales aumentan en un entorno cada vez más digitalizado, la capacidad de los empleados para desconectarse de sus responsabilidades laborales se ve comprometida, lo que puede llevar a consecuencias graves como el agotamiento, la ansiedad y la depresión.

Los hallazgos del estudio indican que, aunque hay normativas que regulan el derecho a la desconexión laboral, estas, a menudo, presentan excepciones que permiten a los altos directivos estar disponibles en todo momento. Esta constante presión de disponibilidad no solo infringe el derecho de los trabajadores a disfrutar de su tiempo personal, sino que también socava su bienestar general y su equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. La falta de separación entre el trabajo y la vida personal se traduce en un deterioro de la calidad de vida, lo que afecta a los trabajadores y también a sus familias y a la dinámica organizacional en su conjunto.

El estudio destaca que la implementación de la Ley de Desconexión Laboral en Colombia enfrenta desafíos significativos. La metodología cualitativa utilizada en la investigación proporciona una visión profunda de las experiencias de los trabajadores, y revela la necesidad de estudios cuantitativos que puedan medir de manera precisa el impacto de la desconexión laboral. Esto es crucial para desarrollar políticas efectivas que protejan a los trabajadores y promuevan un entorno laboral saludable.

Por otro lado, la evolución histórica del derecho a la desconexión laboral, enmarcada en un contexto de creciente actividad por los derechos laborales, subraya la importancia de continuar abogando por un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. La cultura de la disponibilidad continua, impulsada por la tecnología, debe ser revaluada para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que se fomente un ambiente laboral que priorice su bienestar.

En conclusión, es imperativo que las organizaciones y los legisladores trabajen juntos para fortalecer la aplicación de las normas sobre desconexión laboral, para asegurar que se

respeten los derechos de los trabajadores en altos cargos. Esto puede contribuir a mejorar la salud mental y el bienestar de los empleados, y también a potenciar la productividad y la satisfacción laboral, creando un entorno de trabajo más sostenible y humano. La desconexión laboral no debe ser vista como un lujo, sino como un derecho fundamental que debe ser garantizado para todos los trabajadores, independientemente de su posición jerárquica.

## **Recomendaciones**

Es necesario que las autoridades laborales revisen la legislación sobre desconexión laboral, y eliminen las excepciones que permiten que el personal que ocupa altos cargos esté disponible en todo momento. Esto garantiza que todos los trabajadores, independientemente de su posición, tengan el derecho a desconectarse de su actividad laboral.

Las empresas deben desarrollar políticas claras sobre desconexión laboral que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Estas políticas deben incluir directrices sobre la comunicación fuera del horario laboral y fomentar la cultura de respeto hacia el tiempo personal de los empleados.

Las organizaciones deben adelantar programas de bienestar que incluyan recursos para la salud mental, como asesoramiento psicológico y talleres sobre manejo del estrés, y fomentar un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos hablando sobre su salud mental para reducir el estigma y facilitar el acceso a la ayuda.

Las empresas deben considerar el diseño y la ejecución de modelos de trabajo flexibles que permitan a los empleados gestionar su tiempo de manera efectiva. Esto incluye opciones de trabajo remoto y horarios flexibles que faciliten la desconexión laboral.

Además, se debe fomentar la investigación continua sobre el impacto de la desconexión laboral en diferentes sectores y niveles jerárquicos. Esto permite adaptar las políticas y las prácticas a las necesidades cambiantes del entorno laboral y garantizar la protección de los derechos de todos los trabajadores.

## Referencias

- Bancolombia. (23 de 09 de 2022). *¿Por qué hasta ahora se creó una Ley de desconexión laboral?* Obtenido de Bancolombia.com: <https://www.bancolombia.com/negocios/actualizate/legal-y-tributario/ley-desconexion-laboral>
- Chávez, J. (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. *Norba. Revista de Historia*, (17), 93-109.
- Constitución Política. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/busca.php?cx=partner-pub-9947470192399292%3Ah29xyy-80om&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-1&q=constituci%C3%B3n+pol%C3%ADtica>
- Constitución Política. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente.
- CSJ - SL5584. (2017). *Radicación N° 43641. Acta No.12. MP.: Jorge Luis Quiroz Alemán*. Corte Suprema de Justicia de Colombia.
- CSJ Rad. 9947-acta 36. (1997). *Casación 9947. MP: Germán Valdés Sánchez*. Bogotá: Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral.
- D'Amato, G., Martínez, L. M., & Guzmán, L. (2020). El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales. En I. y. Rodríguez, *Contemporaneidad del derecho laboral y la seguridad social en Colombia (Tomo 2)* (págs. 13-34). Bogotá: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- De Quincey, T. (1844/1971). *Confessions of an English Opium-Eater*. Nueva York: Penguin Books.
- Decreto 1072. (26 de mayo de 2015). *Gestor normativo Función Pública*. Bogotá: Presidente de la República de Colombia - Diario Oficial No. 49523 del 26 de mayo de 2015.

Obtenido

de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Decreto 1072. (2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá: El Presidente de la República de Colombia - Diario Oficial No. 49523 del 26 de mayo de 2015.

Decreto 2663. (1950). *Código sustantivo del trabajo*. Bogotá: Presidente de la República. Diario Oficial No. 27407 del 09 de septiembre de 1950.

Decreto Ley 3743. (1950). *Por el cual se expide el código sustantivo del trabajo*. Presidente de la república. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Goyes, I. (2012). Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia. *Entramado*, 168-183.

Hobsbawm, E. (1979). *Trabajadores Estudios de Historia de la Clase Obrera*.

Hobsbawm, E. (2007). *La era de la revolucion*. Buenos Aires: Grupo editorial Planeta.

Landes, D. S. (2003). *the Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe*. Cambridge University Press.

Ley 100. (1993). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: El Congreso de Colombia - Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993.

Ley 1010. (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*. Bogotá: Congreso de Colombia - Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

Ley 1562. (2012). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá: El Congreso de Colombia - Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

Ley 2191. (2022). *Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral*. Bogotá: El Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 51.909 de 6 de enero de 2022.

- Ley 50. (1990). *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: El Congreso de Colombia - diario oficial. N. 39618. 1 de enero de 1990.
- Marx, K. (1867/1990). *El capital*. Editorial Progreso.
- Mintrabajo. (2019). *Concepto del 31 de mayo de 2019 (radicado No. 08SE2019120300000020933)*. Bogotá: Ministerio del Trabajo – Oficina Jurídica.
- Muñoz, R. (1998). Reduccion de la jornada de trabajo y generacion de empleo. *Áreas*, (18), 69-90.
- Naranjo, 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), 49-57.
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on communications*, 23(10), 1142-1147.
- OIT (2019). - C001. *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO)
- OIT. (1957). C105 - *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)
- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª reunión (2022))*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)
- ONU. (1919). *Tratado de Paz de Versalles*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas - dipublico.org: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

Real Decreto-ley 28/2020. (23 de 09 de 2020). *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Obtenido de El Presidente del Gobierno, Pedro Sanchez Pérez Castejon - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. México: Paidós.

Routledge, J. (2023). *Salud mental en el trabajo*. Barcelona: Editorial Reverté, S. A.

Russomano, V. (1998). El derecho al trabajo en el siglo XX. En M. B. (Ed.), *La ciencia del derecho durante el siglo XX* (págs. 814-841). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Santano, S. (2015). *La reducción de la jornada laboral como medida contra el desempleo*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Sentencia C-019/04. (2004). *Trabajo en el estado social de derecho - Trabajo digno*. MP. Ponente Jaime Araujo Rentería. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia C-038/04. (2004). *Trato diferente a favor de quienes perciben hasta un salario mínimo mensual vigente. Trabajo ordinario y nocturno - Ampliación de jornada ordinaria o diurna - trabajo dominical y festivo – MP.: Eduardo Montealegre Lynett*. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia C-1063/00. (2000). *Jornada máxima legal y jornada ordinaria de trabajo -MP. Vladimiro Naranjo Mesa*. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia C-313/14. (2014). *Revisión constitucional del Proyecto de Ley Estatutaria No. 209 de 2013 Senado y 267 Cámara*. MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia C-331. (2023). *Derecho a la desconexión laboral*. MP.: Diana Fajardo Rivera. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-331-23.htm>

Sentencia C-372/98. (1998). *Jornada laboral en cargos de dirección, de confianza y de manejo – MP.: Fabio Moron Diaz*. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia C-710/96. (1996). *Salario - contrato de trabajo a domicilio - derecho fundamental al descanso – Descanso compensatorio – MP.: Jorge Arango Mejía*. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia No. T-326/94. (1994). *Trabajo suplementario / horas extras* – MP. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia T-061/19. (2019). *Elementos esenciales del derecho a la salud* – MP. Alejandro Linares Cantillo. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia T-074 . (2023). *Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas* – MP. Alejandro Linares Cantillo. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia T-574/17. (2017). *Alcance del derecho a la intimidad frente a la divulgación de conversación virtual de grupo whatsapp, creado en el entorno laboral - MP.:* Alejandro Linares Cantillo. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia T-787/04. (2004). *Derecho a la intimidad. Derecho a la intimidad personal. Derecho a la intimidad familiar. Derecho a la intimidad social. Derecho a la intimidad gremial* – MP.: Rodrigo Escobar Gil. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.

Soler, P. (01 de 03 de 2017). Francia desconecta fuera del trabajo. *El Mundo*.