

La Desconexión Laboral en Empleados Digitales de Empresas Colombianas
The Disengagement from the Workplace for Digital Employees in Colombian
Companies

Mónica Patricia Arango Tobón¹

Leidy Marcela Gañán Ospina²

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Especialización en Derecho Laboral

2025

¹ Medica especialista en salud ocupacional, estudiante Especialización en Derecho Laboral Corporación Universitaria Remington. Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-3496-9666> Correo: monica.arango.0539@miremington.edu.co

² Administradora Empresas, estudiante Especialización en Derecho Laboral Corporación Universitaria Remington. Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-0263-1278> Correo: leidy.ganan.1367@miremington.edu.co,

Resumen

La aparición y el asentamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha originado una revolución en las relaciones laborales, dado que ha permitido flexibilidad en las jornadas más allá de la regulación existente. Los impactos del COVID-19 han incrementado el problema de la desconexión laboral, producto de que muchos trabajadores han llevado el trabajo a casa, sino que los sobre esfuerzos y la falta de descanso han sido factores que han aumentado las enfermedades laborales, el riesgo psicosocial y la reducción de capacidad productiva. Tecnoestrés es un concepto contemporáneo entendido como un fenómeno psicológico disfuncional asociado con un alto nivel de exposición a la conexión digital y un desajuste entre la demanda de tecnología y las necesidades laborales y personales. Esto tiene efectos adversos no solo en la salud mental y física, sino también en las relaciones laborales, personales y sociales. En ese sentido se ha legislado en varios países para salvaguardar estos derechos. En este artículo, se tomaron ejemplos de legislación en Francia, Alemania, España, Argentina y Chile, comparando dicha legislación con Colombia, en este caso la Ley 2121 del 2021, la cual frente a su aplicación aun genera desafíos importantes en su aplicación.

Palabras clave: Teletrabajo, Desconexión laboral, Trabajo Remoto, Herramientas Digitales, Tecnología, Tecnoestrés.

Abstract

The emergence and establishment of information and communication technologies (ICTs) has brought about a revolution in labor relations, as it brings about a wide range of flexibility in working hours, mainly more than what is regulated. The impacts of COVID-19 have increased not only by manifesting the problem of work disengagement, as many workers have taken work home. Overexertion and lack of rest have been factors in the increase of occupational diseases and psychosocial risk fatigue and reduced productive capacity. Technostress is a contemporary concept defined as a dysfunctional psychological phenomenon associated with a high level of exposure to digital connectivity and a mismatch between the demand for technology and work and personal needs. This has adverse effects not only on mental and physical health, but also on work, personal and social relationships. Legislation has been introduced in several countries to safeguard these rights. In this article, examples were taken from legislation in France, Germany, Spain, Argentina and Chile, in comparison with Colombia, Law 2121 of 2021, which despite the legislation being in force, challenges persist in applying them adequately.

Key words: Teleworking, Disconnection, Remote Work, Digital Tools, Technology, Technostress.

Introducción

La pandemia de COVID-19 intensificó el proceso de la búsqueda de formas de trabajo más flexible que ya había iniciado previamente debido a la introducción de la tecnología en las empresas. Las empresas y sus empleados se vieron obligados a cambiar los hábitos y adaptarse a una nueva realidad: el trabajo a distancia. A pesar de las innumerables ventajas que ha demostrado el trabajo remoto en términos de productividad y equilibrio entre la vida laboral y personal también ha planteado desafíos sin precedentes. El problema más serio es la frontera borrosa entre lo laboral y lo personal. Por lo tanto, la hiperconectividad como concepto que sintetiza la situación del ser humano actual ha ganado popularidad, ya que una persona tiene acceso a un dispositivo digital en un segundo y está bajo presión de trabajar todo el tiempo a través de este; así permanece conectado a la información a través de diferentes dispositivos (Ramírez y Garzón, 2023). Siguiendo esta lógica, surge un nuevo problema: los trabajadores no pueden dejar de responder a las tareas de trabajo y deben seguir trabajando después de su jornada laboral. Los derechos a la desconexión digital de los trabajadores conceptualmente han sido una nueva tendencia en la regulación laboral de muchos países, buscando proteger la salud y el bienestar de las personas, promover la igualdad y la vida privada.

En Colombia, la Ley 2191 de 2022 representa un hito en la regulación de las relaciones laborales en la era digital. Sin embargo, a pesar de esta normativa, persisten desafíos en la implementación efectiva del derecho a la desconexión laboral. El presente artículo tiene como objetivo analizar el cumplimiento de este derecho en empresas colombianas desde la publicación de la norma, identificando las barreras que impiden su plena aplicación y los desafíos que enfrentan tanto empleados como empleadores.

A través de este análisis, se busca contribuir al conocimiento sobre la realidad de la desconexión laboral en el contexto de empleados digitales en Colombia. Se espera que este

artículo sirva de base para muchas otras oportunidades de estudio y análisis del impacto del bienestar mental que trae el poder distribuir bien el tiempo entre la vida laboral y la personal.

Desconexión Laboral

Producto de los avances tecnológicos en la década de los 70, las formas de relacionamiento social fueron cambiando, incluyendo lo relacionado con las formas de trabajo; es así, como se introduce modalidades de trabajo más flexibles que basan gran parte de su dinámica en el uso de tecnologías de la información y la comunicación que posibilitan un mejor acceso y tratamiento de la información utilizada (Gómez Forero, 2021).

El derecho a la desconexión laboral, término utilizado en la normativa actual producto del impacto del COVID 19 en la vida laboral; por cuanto esta se conjugo con el espacio del hogar, llevando a una extensión de la jornada laboral para cumplir con sus obligaciones contractuales. Se establece que el objetivo principal del derecho a la desconexión digital es asegurar el respeto del tiempo de descanso, sea utilizado este en actividades familiares o personales. De igual forma, se establece la obligación de la empresa de implementar una política que regule la utilización de las TIC, asegurando su cumplimiento.

El derecho a la desconexión se puede definir como el derecho de los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada laboral, ni a ser contactado por el empleador por los medios establecidos. Frente a la negativa o evasiva no se pueden disponer acciones que afecten en su relación del trabajo (Ley 2191, 2022).

Se encontró que, en la búsqueda de la implementación de esta norma, existen 5 empresas colombianas con política de desconexión laboral escrita y en proceso de adaptación según lo sugiere la norma (Fundación Clínica Noel, Houston Oil Colombia - HOCOL, Tango

Colombia; Caja de Compensación de Antioquia – COMFAMA, AEROSAN), entidades que en dicha política se comprometen a respetar el derecho a la desconexión laboral de sus empleados para el adecuado disfrute de su tiempo libre para ocio propio y compañía familiar.

Todas estas empresas están alienadas buscando la correcta implementación de la desconexión laboral, establecen lineamientos de aplicación, especifican roles y responsabilidades y describen procedimientos para poner quejas cuando se incumpla esta norma. Llama la atención que todas aclaran que los empleados de confianza no están regidos por la ley 2191, ya que sus roles son de alta responsabilidad y, por ende, deben estar disponibles dentro del marco de la racionalidad y proporcionalidad. Se considera que este último tema podría ser ampliado en una nueva búsqueda de información ya que se debe definir con exactitud los conceptos de racionalidad y proporcionalidad al momento de realizar aplicaciones normativas.

También, en Colombia, pese a que la jurisprudencia constitucional y los tratados internacionales han desarrollado plenamente el derecho al descanso y la intimidad en el marco de las relaciones laborales, posibilitando la creación de leyes que regulan la desconexión laboral digital, estas no han podido evitar los efectos negativos derivados de la pandemia del COVID -19, que se han evidenciado en un incremento de enfermedades laborales y de riesgo psicosocial producto de las extensas horas de jornada laboral sin descanso alguno, reduciendo por ende la capacidad física y mental de los trabajadores (Consejo Colombiano de Seguridad 2024).

Debido a las consecuencias mencionadas anteriormente, los trabajadores que presentan exceso de carga laboral y falta de descanso tienden a cometer errores en su trabajo con frecuencia, Ormaetxea (2019) en su análisis sobre la regulación española en el nuevo derecho

a la desconexión laboral hace énfasis que, debido a que la fatiga incrementa y ocasiona disminución de la atención en la labor y la rapidez en que se ejecutan los movimientos, esta condición que puede incidir más si a las jornadas de 45 horas semanales se les hace un incremento entre 8 a 12 horas. Situación que condiciona el desempeño laboral de la organización y el trabajador pues la falta de descanso repercute directamente en la salud mental de este a mediano y largo plazo (Ormaetxea, 2019).

Es muy importante recalcar que el no desconectarse puede impactar el bienestar del trabajador, el cual puede verse expuesto a síntomas mentales, psicológicos y físicos que conllevaría a tener un bajo rendimiento en el trabajo y disminuir el tiempo de ocio para compartir con familiares y amigos. Esto en contraste a todos los beneficios y facilidades que ha traído la digitalización ya que el uso de las nuevas tecnologías ayuda a ser más eficiente y eficaz al momento de realizar las labores (Moncada y Moreno, 2021).

Tecnoestrés

Salanova y Nadal (2002) definen el tecnoestrés como un proceso psicológico negativo, que se asocia directamente con la alta exposición a la tecnología y el desajuste causado entre la relación de la demanda tecnológica, los recursos laborales y los personales asociados a las TIC, lo que se entiende como un desequilibrio entre componentes laborales y la interacción tecnológica, bien sea por el alto contenido de trabajo, las condiciones del mismo y las relaciones interpersonales, con aspectos psicosociales, como el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el constante uso de elementos tecnológicos para desarrollar las labores encomendadas. Del tecnoestrés se deriva la fatiga o el cansancio mental ocasionado por el uso prolongado de elementos de las TIC, ocasionando frecuentemente en las personas un estado de agotamiento, como también sentimientos de fatiga acuñados por la sobre exposición a la

información cuando se utiliza por mucho tiempo el internet (Salanova, 2002). Las consecuencias del tecnoestrés viéndolo como “un mal moderno” se ven reflejadas en todos los ámbitos del trabajador: social, personal, laboral, emocional y familiar, convirtiéndose en una preocupación en la sociedad contemporánea ya que ataca directamente la salud mental y física de las personas. Existe, además, un impacto negativo en las relaciones interpersonales, como el aislamiento social y conflictos familiares y puntualmente en el ámbito laboral, afecta la concentración y la creatividad, generando un bajo rendimiento en logro de objetivos o tareas encomendadas. En el mundo empresarial, el uso de la tecnología y la sobreexposición enfrenta a la aparición de enfermedades profesionales ya que se desdibuja la línea entre lo personal y lo laboral (Rojas, 2017).

Derecho a desconectarse

La desconexión laboral es un derecho para que no exista comunicación, asignación o cualquier tipo de interacción laboral entre el empleador y/o empleado después de finalizar la jornada laboral (López, 2018). En países como Francia, Alemania y España se han implementado leyes que protegen el derecho de los trabajadores a desconectarse. En el caso de Francia, la ley "El Khomri" establece que los trabajadores tienen derecho a la desconexión de su trabajo fuera de su horario laboral (Ley N° 2016-1088, 2016), sin embargo, se queda corta ya que deja en manos de la empresa las definiciones e implementación de esta; en Alemania la *ley Arbeitszeitgests* establece que los empleadores deben tomar medidas para garantizar que los empleados no estén permanentemente disponibles por fuera del horario laboral (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1994); y en España se reconoce este derecho en la Ley Orgánica 3/2018. También en América latina, países como Argentina y Chile han

incorporado la desconexión laboral en sus legislaciones laborales. En Argentina, la ley 27.555 establece que los trabajadores tienen derecho a desconectar de su trabajo fuera de su horario laboral. (Ley 27.555, 2020) y en Chile la norma busca conciliar la vida laboral con la familiar (Ley 21.645, 2022)

En Colombia, la desconexión laboral es un tema que ha ganado relevancia en los últimos años. La Ley 2121 de 2021 busca regular las condiciones de los trabajadores digitales otorgándoles, por ejemplo, derechos y garantías iguales a los trabajadores presenciales, pago de horas extras, a tener descanso y pausas.

Según la OIT, en los países latinoamericanos, uno de cada cinco trabajadores refiere padecer estrés producto de la falta de desconexión laboral; esto se correlaciona con el dato de que el 20% y 30% de trabajadores colombianos refieren exposición a factores perjudiciales a su salud debido a la falta de periodos de descanso durante la jornada laboral (Cruz y Delgado, 2020).

El cumplimiento la normatividad de la desconexión laboral de empleados digitales, se limita debido a que existen diversas barreras dentro de las cuales se encuentran las siguientes (Ruiz, 2023):

- Miedo a perder oportunidades de crecimiento o incluso el propio empleo, generando una creencia que al responder de forma inmediata un correo o un chat está vinculado directamente con la eficiencia del empleado.
- Cultura de disponibilidad, lo que implica el acceso constante a los dispositivos tecnológicos lleva a las personas a tener mayor disponibilidad a la información y dar respuestas inmediatas no solo a las necesidades laborales, sino también las sociales y culturales.

- Falta de claridad en las políticas de muchas empresas, lo que a pesar de existir en vigencia la regulación del derecho a la desconexión, estas no son respetadas y crean sus propias políticas que no permiten dar claridad si por tener una modalidad de trabajo remoto o trabajo en casa y adicional un contrato laboral de manejo y confianza, la combinación de estas condiciones hace que se desvirtúe la regulación del cumplimiento de un horario laboral establecido por ley.
- Conciencia del empleador: está relacionado con temas de poder y control como una manera de direccionar y ejercer autoridad sobre los empleados. Basados en la cultura colombiana, se puede decir que el empleado cumple con las tareas asignadas a cabalidad cuando esta “vigilado” por el empleador o si cumple su jornada laboral dentro de las instalaciones designadas para el desarrollo del cargo.
- Conciencia del Trabajador: la creencia y poca falta de cultura sobre la importancia de la desconexión laboral debe iniciar desde el mismo trabajador, ya que es quien debe hacer valer su derecho, siendo este el primer paso para lograr un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Conclusiones

La hiperconexión tiene su origen durante la pandemia de COVID-19, donde se inicia la búsqueda de estrategias para mejorar la productividad en tiempo donde se debía estar en casa; se encuentra que el estar siempre conectado hace que se disminuya el tiempo de descanso surgiendo fenómenos como el aislamiento social, los conflictos laborales, las enfermedades mentales, etc. que van a afectar el desempeño del trabajador y los resultados exitosos de las tareas asignadas. Se han encontrado barreras para la adecuada desconexión laboral son el miedo, la cultura de la disponibilidad, la poca claridad en políticas de conexión y la conciencia

tanto del empleado como del empleador. Así es que se desprende la necesidad de crear lineamientos que regulen el trabajo remoto; países como Francia, España y Argentina han desarrollado normatividad para la protección del trabajador digital.

En Colombia, se crea la ley de desconexión laboral como derecho crucial para asegurar el respeto del tiempo de descanso, proteger el tiempo de descanso, la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, además de la obligación de la empresa en la implementación de una política que regule la utilización de las TIC.

Adicional, es un tema cultural que no solo es responsabilidad de los empleadores sino también de los trabajadores, por lo que requiere un esfuerzo mutuo, ya que obliga a las empresas a implementar y cumplir las políticas, además de promoverlo como parte de la cultura organizacional, así mismo para los trabajadores el deber de tomar conciencia del derecho adquirido y aprender a fundar límites.

A pesar de existir normas en varios países, aún se requiere reglamentación adecuada y firme para las nuevas formas de trabajo digital ya que dejan en manos del empleador la toma de decisiones para la implementación y aplicación de estas.

Aun después de 5 años de pandemia y de que muchas empresas colombianas se adaptaron a la virtualidad y las formas de trabajo remoto, no existen estadísticas públicas sobre desconexión laboral por lo que es importante que el ministerio de trabajo realice una actualización sobre el tema (estadísticamente hablando) con el ánimo de tener fuentes confiables de consulta para empleados y empleadores y poder hacer seguimientos o controles más precisos sobre las situaciones que se puedan presentar en los trabajadores con conexión digital en Colombia.

Referencias

- Boletín Oficial de las Cortes Generales. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*. Boletín Oficial del Estado, 294, 119. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (1994). *Arbeitszeitgesetz (ArbZG) [Ley de tiempo de trabajo]*. Bundesgesetzblatt, Teil I, 1994, 1749-1753. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>
- Congreso de la Nación Argentina. (2020). *Ley N° 27.555, régimen del teletrabajo [Ley 27.555]*. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226723/20201002>
- Congreso de la República de Colombia. (3 de agosto de 2021). *Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se regula el teletrabajo en Colombia*. DO: 51.177. https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-27457_archivo.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (6 de enero de 2022). *Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral*. [Ley 2191 de 2022]. DO: 51.909 <https://uniremington.leyex.info/normativa/detalle/71705/ley-2191-de-2022-71705/txt>

- Congreso Nacional de Chile. (2022). *Ley N° 21.645, que modifica el Código del Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial*. Diario Oficial de la República de Chile.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1157116>
- Consejo Colombiano de Seguridad (2024). *Siniestralidad Laboral en Colombia*.
https://ccs.org.co/observatorio/assets/boletin_fasecolda/66a7efcc963c1.pdf
- Cruz, H. y Delgado, E. (2020). Derecho A La Desconexión Digital En El Ordenamiento Jurídico Colombiano [Especialización en derecho laboral y seguridad social]. Universidad Libre. <https://hdl.handle.net/10901/19404>
- Gómez Forero, L. (2021). Efectos del teletrabajo como modalidad laboral, para los empleados del sector terciario en la ciudad de Bogotá D.C, durante la pandemia ocasionada por el virus SARS – cov – 2. Universidad Antonio Nariño
<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4743/1/2021LinaMar%C3%ADaG%C3%B3mezForero.pdf>
- Légifrance. (2016). *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* [Ley N° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la seguridad de los trayectos profesionales]. Journal Officiel de la République Française.
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032736926/>
- López, Y. (2018). *Afectación al derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (s.f.). *Normatividad laboral en Colombia*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/>

Moncada, P. y Moreno, L. (2021). *El Derecho a la Desconexión Laboral: A propósito de las implicaciones de la Revolución 4.0* [Pregrado en Derecho]. Universidad Autónoma Latinoamericana].

<http://repositorio.unaula.edu.co:8080/server/api/core/bitstreams/9b4d0040-574f-493c-bab7-c4ecb114b372/content>

Ormaetxea T., M. E. (2019). El Derecho a la desconexión digital en la Ley y la incipiente negociación colectiva española: la Importancia de su regulación jurídica. *Revista de Relaciones Laborales*, 42, 50 – 88. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21250>

Rojas, R (2017). “Ciberenfermedades en el ámbito laboral”. <https://ecija.com/sala-de-prensa/ciberenfermedades-ambito-laborai/>

Ruiz, J. (2023). *El derecho a la desconexión digital del trabajador [Curso de Derecho Laboral]*. Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/620942/retrieve>

Salanova, M. A. y Nadal M. (2002). Sobre el concepto y medida del tecnoestrés: una revisión. *Jornades de Foment de la Invetigació*, 5. <https://repositori.uji.es/server/api/core/bitstreams/a5a517ad-f91e-42ac-9d9a-d4c1f7dbab26/content>