



**ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE DESCONEXIÓN LABORAL
EN COLOMBIA: IMPLEMENTACIÓN Y DESAFÍOS DE LA LEY 2191 DE 2022.**

Alexis Mauricio Ramírez Romero

Luis Gustavo Hernández Ballesta

Walberto Antonio Argumedo Mercado

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

2026

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen.....	3
Introducción	4
Marco teórico	6
Planteamiento del problema.....	9
Justificación	12
Objetivos	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos	14
Metodología	15
Resultados y discusión.....	17
Capítulo I	19
Contenido, objetivos y principios de la Ley 2191 de 2022 en relación con la política pública de desconexión laboral en Colombia.	19
Capítulo II	25
Nivel de implementación de dicha ley en los sectores público y privado, considerando su aplicación práctica en las relaciones laborales.....	25
Capítulo III.....	32
Principales retos jurídicos, institucionales y culturales que enfrenta la garantía del derecho a la desconexión laboral en el contexto colombiano.....	32
Conclusiones	38
Bibliografías.....	40

Resumen

La política pública de desconexión laboral en Colombia surge como respuesta a la transformación digital y la hiperconectividad, que han debilitado los límites en la jornada laboral y la vida personal. La Ley 2191 de 2022 reconoce el derecho a la desconexión laboral como una garantía que proteja el descanso, la salud y el equilibrio entre la vida personal y profesional, prohibiendo la exigencia de labores fuera del horario establecido.

No obstante, aunque esta ley constituye un avance normativo significativo, su eficacia como política pública enfrenta desafíos normativos, institucionales y culturales que dificultan su aplicación efectiva, especialmente en modalidades de trabajo remoto e híbrido, donde persiste la normalización de la disponibilidad permanente del trabajador.

En este contexto, se hace un análisis de los principios y objetivos de la Ley 2191 de 2022, su nivel de implementación en el sector público y privado y los principales obstáculos que limitan la garantía real del derecho a la desconexión laboral. En conclusión, el reconocimiento legal del derecho resulta insuficiente sin estrategias de sensibilización, control y fortalecimiento institucional que permitan transformar las prácticas laborales y asegurar la efectividad de esta política pública en Colombia.

Palabras claves: desconexión laboral, transformación digital, política pública, derecho al descanso, ley 2191 de 2022.

Introducción

Las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas de la actualidad han modificado de forma sustancial la estructura del trabajo y las relaciones laborales, promoviendo nuevas modalidades flexibles para la prestación de servicios, no obstante estas modificaciones también han contribuido al fortalecimiento de problemas estructurales relacionados con la extensión de las jornadas laborales. El aumento de las exigencias laborales y la reducción de las fronteras entre el tiempo destinado al trabajo y el espacio reservado para el descanso, se acentuaron considerablemente durante la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID 19. La rápida implementación del teletrabajo, trabajo remoto y de los esquemas híbridos propició escenarios de disponibilidad constante incrementando las dificultades para asegurar la protección efectiva de los periodos de descanso y de la vida personal de los trabajadores.

Frente a esta realidad, el derecho a la desconexión laboral surge como un mecanismo jurídico orientado a proteger el tiempo personal y los espacios de descanso de los trabajadores, además, de limitar la influencia de las actividades laborales sobre la esfera privada. En Colombia, esta garantía adquirió reconocimiento mediante la Ley 2191 de 2022, la cual establece que los trabajadores pueden abstenerse de atender requerimientos laborales fuera de su jornada sin que ello implique repercusiones desfavorables dentro de la relación de trabajo.

A pesar de este reconocimiento normativo, la existencia formal del derecho a la desconexión laboral no asegura por sí misma su aplicación efectiva debido a que la implementación de la Ley 2191 de 2022 enfrenta múltiples dificultades derivadas de vacíos regulatorios limitaciones institucionales y patrones culturales arraigados. Estas situaciones se

evidencian en la reducida capacidad de vigilancia por parte de las autoridades en la falta de claridad respecto de algunas excepciones previstas en la ley y en prácticas organizacionales que asocian la disponibilidad permanente con mayores niveles de rendimiento, dichos inconvenientes adquieren una dimensión más compleja en los modelos de trabajo remoto e híbrido donde la separación entre la vida laboral y la vida personal resulta cada vez menos visible.

Dentro de este panorama, resulta indispensable realizar un análisis integral y crítico de la política de desconexión laboral en Colombia con el propósito de evaluar los efectos concretos de la Ley 2191 de 2022, identificar los avances alcanzados desde su entrada en vigor y reconocer los factores que dificultan su cumplimiento efectivo. Este derecho mantiene una estrecha relación con la dignidad humana, el desarrollo del trabajo en condiciones justas y con la protección de la salud, por lo que, se consolida como un elemento fundamental para fomentar relaciones laborales más equilibradas en el contexto digital contemporáneo.

Marco teórico

El derecho a la desconexión laboral surge como una exigencia en un escenario marcado por la globalización y la digitalización del trabajo donde la hiperconectividad ha modificado las dinámicas laborales al propiciar una disponibilidad permanente de los trabajadores y frente a ello, este derecho pretende asegurar la separación entre el ámbito laboral, la vida personal y familiar, permitiendo que, una vez finalizada la jornada no se impongan obligaciones ni comunicaciones laborales que interfieran con el tiempo de descanso y recuperación del trabajador (Roldan, 2023).

Este derecho, ha adquirido especial relevancia en el ámbito internacional como respuesta a los impactos adversos que produce la ausencia de descanso en la salud integral de los trabajadores, ya que la prolongación de la jornada favorece la aparición de estrés, agotamiento y diversas afecciones laborales y en este sentido, la desconexión laboral se orienta a reducir dichos efectos y a fortalecer el bienestar general, lo que ha impulsado a distintos Estados a adoptar regulaciones específicas como ocurre en Colombia con la Ley 2191 de 2022, que impone a los empleadores el deber de respetar los tiempos de descanso y limitar las exigencias laborales mediadas por tecnologías fuera de la jornada laboral.

En las normas colombianas relacionadas con la desconexión laboral ha sido impulsado por la necesidad de adaptarse a los nuevos contextos laborales que impone el teletrabajo y la digitalización del trabajo la Ley 2191 de 2022 es un avance en este sentido al establecer que los trabajadores tienen derecho a desconectarse una vez concluida su jornada laboral y a no ser contactados por medios electrónicos o digitales para tareas laborales fuera de sus horarios de descanso (Rios & Hincapié, 2023). La implementación de esta ley genera diversos retos a los

empleadores y para los empleados ya que, aunque se reconoce el derecho los mecanismos para garantizar su cumplimiento aún son limitados y no siempre se aplican de manera efectiva en todas las empresas.

La implementación de la Ley 2191 de 2022, ha planteado retos significativos en su aplicación debido a factores culturales y organizacionales muchas empresas aún consideran que la disponibilidad continua de los empleados es crucial para la competitividad y eficiencia en un entorno laboral altamente conectado por ello existe una resistencia al respeto pleno de los tiempos de descanso. Adicionalmente la ley establece ciertas excepciones y condiciones para su aplicación lo que puede generar ambigüedades en su interpretación y ejecución que deben ser superadas para lograr una implementación eficaz.

Otro aspecto relevante del derecho a la desconexión laboral es su relación con la salud laboral y el bienestar de los trabajadores el derecho a desconectarse se entiende como una herramienta crucial para evitar el agotamiento profesional y las enfermedades derivadas del estrés prolongado como la ansiedad la depresión o las enfermedades cardiovasculares (Ortiz, 2021). En este sentido la desconexión laboral no solo tiene implicaciones jurídicas sino también de salud pública ya que ayuda contribuir a mejorar la calidad de vida a los empleados y un ambiente laboral más saludable. El respeto por este derecho mejora en la producción y en satisfacer a los trabajadores al fomentar una proporción entre la vida personal y laboral.

El análisis de la política pública en Colombia respecto a la desconexión laboral revela que si bien la Ley 2191 de 2022 dio un avance positivo hacia la salvaguarda de los derechos de los trabajadores su efectiva implementación requiere en gran parte de la sensibilización de los

empleadores y los trabajadores acerca de la importancia de respetar los tiempos de descanso. Es crucial que se desarrollen mecanismos de vigilancia y control garantizando lo establecido en la ley y se promuevan prácticas laborales que respeten el equilibrio entre el trabajo y el tiempo personal para lograr un entorno laboral más justo y saludable.

Además la ley debe mirar como parte de un proceso aextenso de actualización de las normativas laborales en Colombia que responda a los nuevos retos del trabajo digital y remoto la desconexión laboral es una de las muchas demandas de los trabajadores en un contexto donde la tecnología ha redefinido las fronteras entre el espacio de trabajo y el tiempo libre por lo que el reto para el Estado y la sociedad será garantizar que esta ley no solo se quede en un marco normativo sino que se traduzca en prácticas efectivas que beneficien a los trabajadores colombianos.

Planteamiento del problema

Al avanzar las tecnologías digitales ha generado un cambio profundo en las formas de organización del trabajo y en la manera en que se establecen las relaciones laborales en Colombia. Por lo cual, resulta evidente que la transformación digital no solo ha permitido una mayor flexibilidad y eficiencia al desempeñar en las actividades profesionales, sino que también ha traído consigo una serie de desafíos que afectan directamente el bienestar de los trabajadores, entre los que se destaca los crecientes obstáculos que establecen restricciones claras entre la vida personal y el ámbito laboral. Las dinámicas de conectividad constante han llevado a que muchos empleadores mantengan contacto permanente con los trabajadores fuera del horario laboral lo que incrementa la carga de trabajo afecta el derecho al descanso y tiene consecuencias negativas sobre la salud física y mental del empleado (Duque et al., 2023).

Bajo esta perspectiva, se evidencia la importancia de estudiar la política pública de desconexión laboral en Colombia, debido a que constituye una respuesta jurídica frente a una problemática social que se ha intensificado progresivamente y cuya regulación tomó forma mediante la Ley 2191 de 2022, la cual se busca asegurar que los trabajadores puedan ejercer el derecho a la desconexión digital al concluir su jornada laboral garantizando así que esta facultad no produzca afectaciones sobre su permanencia en el empleo ni sobre sus oportunidades de crecimiento profesional.

Sin embargo, aunque la existencia de un marco legal representa un avance significativo ello no asegura por sí solo una aplicación efectiva puesto que las políticas públicas requieren

materializarse a través de medidas concretas orientadas a garantizar su cumplimiento y resultados reales.

En consecuencia, resulta indispensable examinar las herramientas de implementación derivadas de esta normativa así como los desafíos institucionales, culturales y estructurales que limitan su consolidación efectiva, dado que aunque la ley reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a no atender requerimientos laborales fuera del horario acordado.

De igual manera, se mantiene una cultura organizacional caracterizada por la exigencia de disponibilidad constante y por la aceptación de jornadas laborales prolongadas, situación que dificulta la materialización de la política pública, especialmente en los esquemas de trabajo remoto e híbrido donde la separación entre las actividades laborales y la vida personal se torna cada vez más tenue, por consiguiente, se requiere una actuación más amplia por parte del Estado mediante estrategias de sensibilización, fortalecimiento institucional y supervisión efectiva orientadas a promover cambios en las prácticas empresariales y a garantizar el respeto integral de los derechos laborales.

Por ende, resulta indispensable indagar si la Ley 2191 de 2022 ha sido eficaz como instrumento de política pública en su objetivo de salvaguardar el derecho al descanso de los trabajadores o si por el contrario su aplicación ha sido meramente simbólica, sin una implementación sólida y sin mecanismos de control que garanticen su observancia en los niveles en el ámbito laboral en Colombia.



Pregunta problema

¿De qué manera la implementación de la Ley 2191 de 2022 ha garantizado efectivamente el derecho a la desconexión laboral en Colombia y cuáles son los principales desafíos normativos, institucionales y culturales que obstaculizan su aplicación como política pública en el contexto de las nuevas dinámicas laborales derivadas de la transformación digital?

Justificación

La evolución de las dinámicas laborales en Colombia ha estado marcada por el avance tecnológico y la digitalización de los procesos productivos lo cual ha permitido flexibilizar las modalidades de trabajo, sin embargo, también ha generado una constante disponibilidad de los trabajadores lo que impacta directamente en su derecho al descanso y a la salud física y mental.

En este contexto, surge la necesidad de establecer políticas públicas que regulen el derecho a la desconexión laboral como una garantía que limite el contacto laboral fuera del horario de trabajo y proteja el equilibrio entre la vida personal y profesional del trabajador lo cual responde a una exigencia social derivada del cambio en los esquemas de empleo impulsados por la virtualidad y el teletrabajo.

La Ley 2191 de 2022, representa un avance normativo en Colombia al reconocer expresamente el derecho a la desconexión laboral, no obstante su implementación ha enfrentado múltiples desafíos tanto a nivel institucional como en el ámbito empresarial y cultural pues aún existen barreras para su cumplimiento efectivo.

Por esta razón, resulta pertinente realizar un análisis profundo sobre el desarrollo de esta política pública para identificar no solo los avances logrados desde su entrada en vigencia sino también, las dificultades prácticas y normativas que impiden su adecuada aplicación en los diferentes sectores económicos del país.

Este estudio, se justifica, en tanto contribuye al fortalecimiento del marco jurídico laboral colombiano, además, de ofrecer recomendaciones para mejorar la ejecución de políticas públicas

que son orientadas a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en un ambiente laboral mucho más digitalizado.

Asimismo, permite generar conciencia sobre la importancia del respeto al tiempo de descanso del trabajador como elemento esencial para la productividad sostenible el bienestar individual y la construcción de relaciones laborales justas y equitativas.

Desde la perspectiva académica, el estudio del derecho a la desconexión laboral resulta fundamental para la ciencia jurídica en tanto permite actualizar los conocimientos frente a nuevas realidades sociales que requieren interpretación normativa reflexión crítica y propuestas legislativas que garanticen la dignidad humana en el ámbito del trabajo.

La investigación de esta temática en el campo del Derecho ofrece herramientas para comprender la evolución del concepto de jornada laboral la transformación del vínculo empleador trabajador y el papel del Estado como garante de derechos frente a la expansión de nuevas formas de subordinación laboral derivadas del uso de tecnologías.

Además, su pertinencia social radica en que aborda una problemática que afecta directamente a miles de trabajadores colombianos que carecen de una frontera clara entre la vida laboral y la vida personal lo que genera efectos negativos en su salud mental sus relaciones familiares y su desempeño profesional.

Por tanto, este análisis no solo aporta a la academia y al desarrollo del Derecho Laboral como disciplina, sino que también se convierte en un instrumento útil para la formulación de políticas más inclusivas sostenibles y respetuosas de los derechos fundamentales en una sociedad que exige equilibrio bienestar y justicia en todos los entornos del trabajo.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la política pública de desconexión laboral en Colombia, a partir de la implementación de la Ley 2191 de 2022, con el propósito de identificar sus alcances normativos, los avances logrados y los desafíos que persisten para garantizar su cumplimiento efectivo.

Objetivos específicos

- Examinar el contenido, objetivos y principios de la Ley 2191 de 2022 en relación con la política pública de desconexión laboral en Colombia.
- Evaluar el nivel de implementación de dicha ley en los sectores público y privado, considerando su aplicación práctica en las relaciones laborales.
- Identificar los principales retos jurídicos, institucionales y culturales que enfrenta la garantía del derecho a la desconexión laboral en el contexto colombiano.

Metodología

El tipo de investigación a realizar en este estudio es de carácter jurídica con un enfoque hermenéutico descriptivo el cual tiene como objetivo interpretar y comprender las normativas jurídicas en torno al derecho a la desconexión laboral en Colombia específicamente la Ley 2191 de 2022 además de describir el contexto y los desafíos que enfrenta esta normativa en su implementación y el efecto de la misma en las relaciones laborales y en el bienestar de los trabajadores en el país el enfoque hermenéutico permitirá analizar las normas desde un punto de vista interpretativo considerando los principios y valores que subyacen a la legislación en cuestión.

La metodología que se utilizará se basa en la recolección de información tanto primaria como secundaria, la información primaria incluirá la consulta directa de fuentes oficiales y jurídicas tales como la Ley 2191 de 2022, los documentos emitidos por organismos gubernamentales y las sentencias sobresalientes de la Corte Constitucional de Colombia y otros tribunales competentes.

La información secundaria será obtenida de una revisión exhaustiva de la literatura jurídica disponible sobre el derecho a la desconexión laboral en el contexto colombiano e internacional se consultarán artículos académicos libros especializados tesis y otros estudios que aborden el tema de la desconexión laboral y la regulación en otros países que sirvan de modelo comparativo para Colombia también se revisarán informes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han abordado el efecto de la tecnología en las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores.

El análisis de la información se realizará bajo los principios hermenéuticos que permitirán interpretar la normativa de manera contextualizada a partir de los antecedentes y el marco jurídico colombiano al mismo tiempo que se comparará con otras legislaciones internacionales para entender los diferentes enfoques adoptados por otros países en relación con la desconexión laboral y los desafíos que han enfrentado en su implementación.

Para garantizar la calidad y la importancia de la información se aplicarán criterios de inclusión y exclusión rigurosos en la selección de las fuentes la inclusión se basará en la relevancia de las fuentes para el tema de estudio aquellas que se centren en la Ley 2191 de 2022 y su aplicación práctica así como las que presenten una reflexión teórica sólida sobre la desconexión laboral tanto en el contexto colombiano como en el internacional las fuentes también deben ser actuales preferiblemente no mayores a cinco años para asegurar que el análisis se base en información pertinente.

Los criterios de exclusión estarán orientados a descartar fuentes que no presenten un enfoque jurídico o que no estén directamente relacionadas con el derecho a la desconexión laboral o la Ley 2191 de 2022 también se excluirán aquellas fuentes que no estén basadas en evidencia confiable o que carezcan de rigor académico o profesional, así como los artículos que no proporcionen un análisis profundo de los problemas legales y prácticos de la desconexión laboral.

Resultados y discusión

La Ley 2191 de 2022, ha logrado un reconocimiento formal del derecho a la desconexión laboral en Colombia, lo que ha permitido visibilizar la importancia del descanso y del equilibrio entre la vida personal y laboral, además, ha generado un marco jurídico mínimo que obliga a los empleadores a replantear prácticas asociadas a la disponibilidad permanente, sin embargo, el efecto en la salvaguarda efectiva de los trabajadores sigue siendo limitado debido a la diferencia que existe entre la norma y al ser aplicada en la práctica.

Asimismo, se observa que la implementación de la política pública presenta avances desiguales entre el sector público y el sector privado, ya que algunas entidades han adoptado lineamientos internos y estrategias de sensibilización, mientras que, en gran parte del sector empresarial persiste el desconocimiento o la aplicación meramente formal del derecho lo cual reduce su eficacia y refuerza prácticas laborales tradicionales basadas en la extensión informal de la jornada de trabajo.

Por otra parte, los hallazgos muestran que uno de los principales obstáculos para la garantía del derecho a la desconexión laboral radica en factores culturales y organizacionales pues se mantiene una concepción de productividad asociada a la hiperconectividad y a la respuesta inmediata del trabajador, lo que dificulta la consolidación de límites claros entre el tiempo laboral y el tiempo de descanso, especialmente en modalidades como el teletrabajo y el trabajo híbrido.

En el plano institucional, se identifican debilidades en los mecanismos de vigilancia y control ya que no existen instrumentos claros y sistemáticos que constaten que se cumple la ley,



ni sancionar de manera efectiva su vulneración, lo cual contribuye a que la desconexión laboral, se perciba como un derecho de difícil exigibilidad y con baja efectividad práctica.

Capítulo I

Contenido, objetivos y principios de la Ley 2191 de 2022 en relación con la política pública de desconexión laboral en Colombia.

La evolución del trabajo en el siglo XXI se ha visto influida por el uso intensivo de las tecnologías digitales, por la flexibilización de las maneras de contratar y por la pérdida progresiva de fronteras claras entre el tiempo y el espacio laboral y aunque estos cambios han favorecido nuevas dinámicas productivas, también han incrementado riesgos relacionados con la sobrecarga de tareas, la prolongación constante de la jornada y la afectación del ámbito personal y familiar y ante este panorama, el derecho a la desconexión laboral aparece como una respuesta jurídica y política destinada a enfrentar los efectos de la hiperconectividad y de la exigencia de disponibilidad continua (Uribe, 2024, pp. 5-26).

Según Alarcon (2025), en Colombia, la Ley 2191 de 2022 marca un punto de inflexión en la regulación del trabajo contemporáneo, al reconocer de manera expresa el derecho de los trabajadores y de los servidores públicos a no ser requeridos fuera de la jornada laboral como tampoco en los períodos de descanso, licencias o vacaciones. Este reconocimiento debe comprenderse como parte de una política pública orientada a la protección del trabajo digno, la salud laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. En este sentido, el presente capítulo se orienta a examinar el alcance normativo, los propósitos y los principios que inspiran la Ley 2191 de 2022, así como su articulación con la política pública de desconexión laboral en el contexto colombiano.

El surgimiento de la Ley 2191 de 2022 debe analizarse en el marco de un proceso progresivo de adaptación del orden normativo laboral colombiano a las realidad nueva sobre trabajo digital y no presencial. Normas como la Ley 2088 de 2021 acerca del trabajo en casa y la Ley 2121 de 2021 sobre trabajo remoto evidencian una preocupación creciente del legislador por regular las modalidades laborales, las mediadas por tecnologías, así como por proteger los derechos fundamentales de los trabajadores referente a los riesgos que se derivan derivados de estas formas de organización del trabajo.

Desde la perspectiva de política pública, la desconexión laboral forma parte de las estrategias estatales dirigidas a prevenir riesgos psicosociales y fomentar ambientes laborales saludables. La evidencia empírica y los estudios académicos han demostrado que la extensión indebida de la jornada laboral y la exigencia de disponibilidad permanente inciden negativamente en la salud mental, incrementan los niveles de estrés y afectan la productividad a largo plazo, en este sentido, la Ley 2191 de 2022 responde no solo a una exigencia jurídica, sino también a una necesidad social y económica.

Objeto y alcance de la Ley 2191 de 2022

El artículo primero de la Ley 2191 de 2022 define como propósito la instauración regulación y fomento de la desconexión laboral en las relaciones de trabajo del sector público y privado y en todas las modalidades contractuales existentes en el ordenamiento colombiano, lo cual refleja la voluntad del legislador de asegurar una protección amplia del derecho al descanso sin restringir su aplicación a formas específicas de vinculación o a determinados sectores económicos.

El objeto de la Ley busca asegurar que disfruten realmente en su tiempo libre, descansos, las licencias, los permisos y las vacaciones como elementos esenciales para equilibrar la vida personal, familiar y laboral, de esta manera la desconexión laboral se entiende como un derecho transversal que impacta directamente la calidad de vida de los trabajadores y garantiza la efectividad del principio de trabajo digno.

El artículo 3, de la Ley 2191 de 2022 determina como pilar fundamental de la norma la desconexión laboral definida como el derecho de los trabajadores y servidores públicos a no recibir comunicaciones por ningún medio ni herramienta tecnológica o no sobre asuntos laborales fuera de la jornada ordinaria o máxima legal ni durante sus períodos de descanso (Quintana, 2024, pp. 75-77).

Así entonces, la definición supera la concepción tradicional del tiempo de trabajo, limitada a la ejecución presencial o material de tareas, al reconocer que las comunicaciones laborales realizadas fuera de la jornada también constituyen una forma de extensión del tiempo laboral. Aunque dichas comunicaciones no impliquen una actividad física directa, afectan el tiempo de descanso y la esfera privada del trabajador, en consecuencia, se impone al empleador la obligación jurídica de abstenerse de emitir órdenes, solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral, lo que refuerza el carácter vinculante y exigible del derecho a la desconexión laboral. (Hernández, 2020, pp. 94-123)

Los objetivos de la Ley 2191 de 2022, se comprenden desde una dimensión jurídica y otra de política pública en el ámbito jurídico busca proteger el derecho al descanso y prevenir afectaciones a derechos fundamentales como la salud, la intimidad y la vida familiar mientras que,

en la dimensión de política pública pretende transformar las prácticas organizacionales y fomentar un cambio cultural sobre la disponibilidad laboral.

Entre los objetivos principales de la Ley 2191 de 2022 se encuentran la prevención de riesgos psicosociales ligados a la hiperconectividad, la disminución de la sobrecarga laboral y la promoción de ambientes de trabajo saludables, además, busca fomentar la corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores en el uso adecuado de las tecnologías, reconociendo que la efectividad de la desconexión laboral depende tanto de la norma como de la implementación de prácticas institucionales efectivas.

El artículo 2 de la Ley 2191 de 2022 señala que el derecho a la desconexión laboral se rige por los principios constitucionales del derecho al trabajo y por los convenios internacionales ratificados por Colombia, particularmente los de la OIT destacando entre ellos la dignidad humana, el trabajo en condiciones justas, la protección de la salud y el respeto por la vida privada.

El principio de dignidad humana es central porque la desconexión laboral reconoce al trabajador como sujeto de derechos cuya vida trasciende la esfera productiva, de igual manera, el principio de trabajo decente promovido por la OIT encuentra en la desconexión laboral un elemento clave para asegurar condiciones laborales que favorezcan el bienestar integral.

La Ley 2191 de 2022, destaca por exigir a los empleadores la implementación de políticas internas de desconexión laboral, que establezcan mecanismos claros para salvaguardar el ejercicio del derecho, regulen el uso de las tecnologías de la información y definan procedimientos de queja y resolución de conflictos.

La Ley 2191 de 2022 establece un régimen de excepciones para cargos de dirección, confianza y manejo actividades que exigen que sean disponibles de permanentemente y situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, con la finalidad de salvaguardar que sean continuos los servicios esenciales y la operatividad organizacional, sin embargo, estas excepciones generan desafíos interpretativos y riesgos de aplicación amplia que podrían afectar la efectividad del derecho por lo que su uso debe ser restrictivo y debidamente justificado conforme a los principios de protección del trabajador.

El artículo 7, de la Ley 2191 de 2022 asigna al Ministerio del Trabajo y a la Procuraduría General de la Nación, que sean competentes para la inspección y vigilancia según el sector correspondiente al tener el objeto de salvaguardar la exigibilidad del derecho y proporcionar a los trabajadores canales institucionales para denunciar su vulneración.

No obstante, la efectividad de estos mecanismos está condicionada por fortalecer la institución y la capacidad real de las autoridades para realizar seguimiento y control, creando uno de los esenciales retos de la política pública de desconexión laboral en Colombia.

El análisis del contenido los objetivos y los principios de la Ley 2191 de 2022, evidencia que esta norma constituye un paso relevante en la consolidación de la política pública de desconexión laboral en Colombia, su enfoque integral, llevar a cabo conforme a los estándares internacionales y el énfasis en la corresponsabilidad ofrecen una base normativa sólida para la protección del derecho al descanso.

No obstante, la efectividad de la Ley 2191 de 2022 depende de su implementación adecuada, del fortalecimiento de los mecanismos de vigilancia y de la transformación de las



prácticas culturales que normalizan la disponibilidad permanente, por lo tanto, esta norma debe entenderse como un punto de partida y no como un punto de llegada en la construcción de una política pública orientada al trabajo digno y al bienestar laboral.

Capítulo II

Nivel de implementación de dicha ley en los sectores público y privado, considerando su aplicación práctica en las relaciones laborales.

Según Tabares (2024), la adopción de la Ley 2191 de 2022 implicó un tránsito del reconocimiento normativo del derecho a la desconexión laboral hacia su incorporación efectiva en las prácticas laborales en Colombia, este proceso se desarrolla en un contexto marcado por la expansión de las tecnologías digitales, la diversificación de las modalidades de trabajo y la persistencia de prácticas orientadas a la prolongación de la jornada laboral.

En este escenario, la efectividad de la norma depende de la capacidad institucional, organizacional y cultural de los sectores público y privado para integrarla de manera real y sostenida en las relaciones laborales cotidianas.

Para determinar el nivel de implementación de la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral en Colombia, se adoptó una metodología cualitativa de análisis jurídico institucional orientada a evaluar la eficacia de la norma en contextos reales de aplicación, este enfoque no se limita a constatar la existencia formal de la ley sino que, busca comprender cómo es interpretada, apropiada y aplicada por las organizaciones y las autoridades de control.

El análisis cualitativo se estructuró en tres, ejes interpretativos, el primero corresponde al cumplimiento normativo entendido como la incorporación discursiva y documental de la ley en los reglamentos internos de trabajo y actos administrativos, lo que permite identificar la adecuación formal al mandato legal, el segundo eje corresponde a la eficacia sustancial evaluada a partir de la percepción y prácticas cotidianas de directivos y trabajadores, con el fin de determinar si la norma

ha generado cambios reales en los patrones de comunicación y respeto por los tiempos de descanso, el tercer eje se centra en la efectividad del control, examinada desde el rol institucional del Ministerio del Trabajo y de la Procuraduría General de la Nación valorando su capacidad disuasoria y sancionatoria como factor de cumplimiento.

El análisis, conjunto de los tres ejes permite identificar una diferencia estructural entre el cumplimiento formal de las disposiciones legales y la realidad diaria de los trabajadores, lo que pone de manifiesto la separación que existe entre lo establecido por el marco normativo y las prácticas organizacionales que se desarrollan de manera efectiva en los entornos laborales.

En el ámbito público, la aplicación de la desconexión laboral presenta un control más estricto debido al carácter jurídico que regula la relación entre el Estado y sus servidores, por lo que las entidades pueden establecer directrices obligatorias mediante instrumentos institucionales, además, la función disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación actúa como un factor que incentiva el cumplimiento de estas medidas, sin embargo en los cargos directivos y de libre nombramiento aún se evidencian dificultades en su aplicación debido a la persistencia de una cultura organizacional que relaciona el compromiso con la disponibilidad constante.

En el sector privado, la aplicación de la Ley 2191 de 2022 presenta un alto nivel de cumplimiento formal impulsado principalmente por la necesidad de evitar sanciones y contingencias jurídicas, por lo que numerosas empresas han incorporado políticas de desconexión laboral conforme a las exigencias legales, sin embargo el análisis cualitativo permite identificar que en muchos casos esta implementación resulta más aparente que efectiva debido a la permanencia de culturas organizacionales que privilegian la inmediatez, la hiperconectividad y la

disponibilidad constante, además, algunas organizaciones utilizan de manera estratégica las excepciones previstas en la norma mediante la clasificación de trabajadores como cargos de dirección, confianza y manejo para reducir el alcance de esta garantía (Romero y Rojas, 2016, pp. 123-133).

En síntesis, desde una perspectiva cualitativa la implementación de la Ley 2191 de 2022 puede considerarse elevada en el plano formal pero moderada en su efectividad práctica, debido a la existencia de una tensión entre el marco normativo orientado a proteger el descanso laboral y una cultura digital que continúa reproduciendo dinámicas de disponibilidad permanente heredadas del contexto pandémico.

La consolidación de una desconexión laboral efectiva no requiere actualmente la creación de nuevas disposiciones normativas sino el fortalecimiento de los mecanismos de vigilancia y control estatal, así como una transformación en los estilos de liderazgo organizacional que reconozca la salud mental de los trabajadores como un elemento indispensable para garantizar una productividad sostenible.

En el sector público, la implementación de la Ley 2191 de 2022 se desarrolla dentro de un marco institucional marcado por el principio de legalidad, la rigidez normativa y la existencia de diversas modalidades de vinculación laboral, por lo que las entidades estatales han adoptado de manera diferenciada medidas orientadas a garantizar la desconexión laboral mediante circulares, directivas y lineamientos internos destinados a regular las comunicaciones y el uso de herramientas tecnológicas fuera de la jornada de trabajo.

Sin embargo, la aplicación efectiva de este derecho enfrenta obstáculos derivados de la cultura organizacional propia de muchas entidades públicas donde aún predomina una dinámica de disponibilidad permanente, especialmente en cargos de responsabilidad media y alta, además las exigencias institucionales y la estructura jerárquica favorecen prácticas informales de comunicación continua que inducen a los servidores públicos a mantenerse conectados fuera del horario laboral generando una brecha entre el reconocimiento formal del derecho y su ejercicio efectivo dentro de la administración pública.

Adicionalmente, la coexistencia de servidores públicos de carrera, empleados provisionales y contratistas de prestación de servicios introduce un factor de desigualdad en la aplicación de la ley. Mientras los servidores vinculados mediante relaciones legales y reglamentarias cuentan con mayores garantías para exigir el respeto del derecho a la desconexión, los contratistas suelen experimentar una mayor exposición a cargas laborales extendidas, derivadas de la ambigüedad entre autonomía contractual y subordinación material, esta realidad limita la efectividad del derecho y plantea retos específicos para su implementación homogénea en el sector público (Rendon, 2013, pp. 5-24).

Implementación de la desconexión laboral en el sector privado

En el sector privado, la implementación de la Ley 2191 de 2022 se encuentra estrechamente vinculada al grado de formalización empresarial, al tamaño de la organización y al modelo de gestión del talento humano. Las grandes empresas y aquellas con estructuras corporativas consolidadas han mostrado mayores avances en la adopción de políticas internas de desconexión laboral, incorporando lineamientos sobre el uso de correos electrónicos, plataformas digitales y

sistemas de mensajería fuera de la jornada laboral, estas medidas suelen estar acompañadas de procesos de sensibilización dirigidos a directivos y trabajadores (Caicedo et al., pp. 274-292).

En pequeñas y medianas empresas, la implementación de la Ley 2191 de 2022 enfrenta mayores dificultades debido a la cercanía entre empleador y trabajador, la informalidad en la gestión de los tiempos laborales y la ausencia de departamentos especializados en recursos humanos, lo que favorece la persistencia de prácticas de comunicación permanente, en estos contextos, la desconexión laboral se percibe como incompatible con la competitividad llevando a una aplicación limitada o simbólica de las obligaciones legales.

Las modalidades de trabajo remoto híbrido y flexible han complicado la aplicación del derecho en el sector privado, el uso intensivo de tecnologías digitales difumina los límites del tiempo y espacio laboral, generando expectativas implícitas de respuesta inmediata pese a la prohibición legal de requerimientos fuera de la jornada laboral, persisten dinámicas de autoexigencia y presión indirecta que dificultan el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión (Mellizo y Ñustes, 2025, pp. 4-75).

Mecanismos de cumplimiento y control

El nivel de implementación de la Ley 2191 de 2022 depende de la efectividad de los mecanismos de cumplimiento y control la exigencia de contar con políticas internas de desconexión laboral representa un avance, pero su impacto real está condicionado por la claridad de los procedimientos, la accesibilidad de los canales de queja y la existencia de instancias imparciales para la resolución de conflictos, en muchos casos las políticas adoptadas carecen de indicadores de seguimiento y de sanciones internas frente a su incumplimiento.

La intervención de las autoridades de inspección y vigilancia como el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación es fundamental para fortalecer la implementación de la Ley 2191 de 2022, sin embargo, las limitaciones estructurales en capacidad institucional y cobertura territorial reducen el alcance de la supervisión, favoreciendo la persistencia de prácticas que vulneran el derecho a la desconexión laboral, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos preventivos y correctivos para garantizar la efectividad de la norma (Rueda, 2025, pp. 466–488).

Impacto en las relaciones laborales

La aplicación de la Ley 2191 de 2022 ha generado transformaciones aún incipientes en las relaciones laborales, al resaltar el derecho al descanso como un elemento esencial del trabajo digno. En aquellos contextos en los que la norma ha sido apropiada de manera sustantiva, se evidencia una mayor conciencia respecto de los límites de la jornada laboral y una reducción de las comunicaciones realizadas fuera del horario pactado, lo que contribuye a mejorar el clima organizacional y a prevenir riesgos asociados al estrés y a la sobrecarga laboral.

No obstante, el impacto de la Ley 2191 de 2022 sigue siendo heterogéneo y fragmentado en muchos entornos laborales la desconexión laboral se percibe como una concesión y no como un derecho exigible limitando, esta percepción se refuerza por la ausencia de sanciones efectivas y la dificultad probatoria en casos de vulneración lo que desalienta la activación de los mecanismos de protección previstos en la norma.

El nivel de implementación de la Ley 2191 de 2022 en los sectores público y privado muestra avances formales significativos pero evidencia brechas profundas entre la regulación y la

práctica laboral, la efectividad del derecho a la desconexión depende de factores institucionales organizacionales y culturales que dificultan su materialización en la vida laboral cotidiana las diferencias entre sectores tipos de vinculación y modalidades de trabajo requieren estrategias diferenciadas para fortalecer el cumplimiento de la norma.

En este contexto, la desconexión laboral se configura como un desafío estructural que requiere no solo ajustes normativos, sino también, cambios en la cultura del trabajo y en los modelos de gestión laboral, la efectividad de la política pública depende de la articulación entre regulación, control institucional y apropiación social del derecho como condición esencial para garantizar relaciones laborales equilibradas y respetuosas de la dignidad humana.

Capítulo III

Principales retos jurídicos, institucionales y culturales que enfrenta la garantía del derecho a la desconexión laboral en el contexto colombiano.

El derecho a la desconexión laboral se ha consolidado como una respuesta normativa y jurisprudencial frente a las transformaciones del mundo del trabajo, marcadas por la expansión de las tecnologías de la información y la comunicación, el teletrabajo, el trabajo en casa y otras modalidades laborales flexibles.

En Colombia, este derecho busca proteger bienes constitucionales entre ellas la dignidad humana, la salud física y mental, la intimidad personal y familiar, el descanso y la balanza entre la vida laboral y personal, los cuales se encuentran estrechamente vinculados con los principios que orientan el Estado social de derecho (Cárdenas, 2022, pp. 113-133).

A pesar de los avances introducidos por la Ley 2191 de 2022, la efectividad del derecho a la desconexión laboral continúa enfrentando desafíos de carácter jurídico, institucional y cultural que condicionan su aplicación práctica dentro de las relaciones laborales en Colombia debido a la existencia de tensiones y obstáculos que limitan la protección integral de este derecho.

Uno de los principales retos jurídicos consiste en determinar con mayor precisión el contenido y alcance de la desconexión laboral, ya que aunque la ley reconoce esta garantía y establece deberes generales para los empleadores su regulación incorpora conceptos amplios que requieren interpretación como los periodos de desconexión, las circunstancias excepcionales que permiten el contacto laboral fuera de la jornada y los parámetros para valorar la razonabilidad de dichas comunicaciones.

Como consecuencia la falta de claridad normativa genera incertidumbre tanto para empleadores como para trabajadores al dificultar la identificación de conductas que constituyen una vulneración del derecho y aquellas que resultan legítimas, además la ausencia de una reglamentación más específica y de criterios jurisprudenciales uniformes favorece interpretaciones divergentes que disminuyen la eficacia real del derecho a la desconexión laboral.

El derecho a la desconexión laboral genera tensión con el poder subordinante del empleador que en Colombia se manifiesta en la facultad de dar órdenes, dirigir la actividad laboral y exigir disponibilidad, la incorporación de este derecho exige redefinir los límites de la subordinación sobre todo cuando el uso constante de tecnologías borra la distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso (Quiroz, 2022, pp. 2-50).

El desafío jurídico radica en conciliar el derecho a la desconexión con las exigencias productivas y organizativas de las empresas, sin comprometer la protección del trabajador en la práctica, esta tensión se refleja en conflictos relacionados con la disponibilidad continua, la sobrecarga laboral y la expectativa de respuestas inmediatas, aspectos que no siempre son atendidos de manera efectiva por los mecanismos legales existentes.

Otro reto importante, consiste en la baja efectividad de los mecanismos sancionatorios y judiciales frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, aunque la normativa contempla sanciones administrativas y recursos judiciales en la práctica persisten problemas probatorios, desconocimiento de los procedimientos y temor a represalias, lo que limita que los trabajadores hagan valer este derecho.

Desde el enfoque institucional uno de los principales obstáculos se vincula con la limitada capacidad del Estado para supervisar y garantizar el cumplimiento de las normas sobre desconexión laboral, las funciones de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo enfrentan restricciones estructurales como insuficiencia de personal, recursos técnicos y cobertura territorial, lo que dificulta una fiscalización efectiva especialmente en sectores altamente digitalizados (Cuellar y Lasso, 2023, pp. 126-146).

Estas limitaciones institucionales se intensifican en modalidades como el teletrabajo y el trabajo en casa, donde la prestación del servicio ocurre fuera de los espacios físicos tradicionales y el control del tiempo laboral se vuelve más complejo, en este contexto, la carencia de herramientas institucionales adecuadas reduce la capacidad del Estado para identificar y sancionar prácticas que vulneren el derecho a la desconexión laboral.

El derecho a la desconexión laboral guarda una relación directa con la prevención de riesgos psicosociales y la protección de la salud mental de los trabajadores, sin embargo, en el contexto colombiano persiste una débil articulación entre las políticas laborales, el sistema de riesgos laborales y las estrategias de salud ocupacional.

Esta fragmentación institucional dificulta un abordaje integral del problema, pues la desconexión laboral no siempre es reconocida como un factor determinante en la generación de estrés, agotamiento emocional y enfermedades laborales de origen psicosocial, la ausencia de políticas coordinadas reduce el impacto preventivo del derecho y limita su incorporación efectiva en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Al implementar el derecho a la desconexión laboral también enfrenta retos derivados de las desigualdades sectoriales y territoriales, mientras algunos sectores formales y altamente regulados cuentan con mayores capacidades institucionales para adoptar políticas internas de desconexión, otros sectores caracterizados por la informalidad, la tercerización o la precariedad laboral presentan mayores resistencias y dificultades de implementación.

Asimismo, las brechas territoriales influyen en el acceso a la información, la supervisión estatal y la efectividad de los mecanismos de protección, lo que genera un cumplimiento desigual del derecho a la desconexión a lo largo del país.

Retos culturales y organizacionales

En el plano cultural, uno de los mayores desafíos es la normalización de la hiperconectividad laboral.

En muchas organizaciones colombianas persiste la idea de que la disponibilidad permanente es sinónimo de compromiso, eficiencia y responsabilidad, lo que genera una presión implícita sobre los trabajadores para responder comunicaciones laborales fuera de la jornada.

Esta cultura organizacional dificulta la apropiación del derecho a la desconexión, pues incluso en ausencia de órdenes explícitas, los trabajadores internalizan expectativas de disponibilidad constante, lo que debilita el ejercicio efectivo del derecho y reproduce prácticas de autoexplotación.

Las asimetrías de poder, propias de la relación laboral, se evidencian en el ejercicio del derecho a la desconexión laboral muchos trabajadores temen que reclamar este derecho se

interprete como falta de compromiso o insubordinación, lo que puede derivar en represalias indirectas estancamiento profesional o incluso la terminación del vínculo laboral (Sentencia C-331/23).

Este temor se intensifica en contextos de alta informalidad, desempleo y precariedad donde la conservación del empleo se percibe como más relevante que la defensa de derechos laborales emergentes, generando un obstáculo cultural importante para el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión.

Finalmente, la efectividad del derecho a la desconexión laboral se ve limitada por una débil cultura de derechos laborales tanto en trabajadores como en empleadores donde el desconocimiento de su contenido alcance y de los mecanismos de protección reduce su exigibilidad y favorece su incumplimiento.

La construcción de una cultura de respeto por la desconexión laboral requiere procesos continuos de formación, sensibilización y diálogo social orientados a transformar las prácticas laborales y reconocer el descanso y la vida personal como elementos fundamentales del trabajo digno.

Los desafíos jurídicos, institucionales y culturales que rodean la garantía del derecho a la desconexión laboral en Colombia evidencian que su efectividad no se alcanza únicamente mediante su reconocimiento legal sino a través de la existencia de condiciones estructurales que permitan su aplicación práctica, por lo que resulta necesario promover interpretaciones orientadas a la protección de los trabajadores, fortalecer las capacidades institucionales encargadas de su



vigilancia y fomentar cambios profundos en las dinámicas organizacionales y sociales relacionadas con el trabajo.

En este contexto, la desconexión laboral se proyecta como un criterio que refleja el grado de humanización de las relaciones laborales dentro del Estado social de derecho, debido a que su consolidación contribuye de manera significativa a la protección de la dignidad humana, la salud y el bienestar de los trabajadores frente a las transformaciones y exigencias propias de las nuevas realidades laborales.

Conclusiones

La Ley 2191 de 2022, constituye un avance normativo relevante en el ordenamiento jurídico colombiano al reconocer de manera expresa el derecho a la desconexión laboral como una garantía vinculada al derecho al descanso, a la salud y a la dignidad humana en el marco de las nuevas dinámicas del trabajo digital y la hiperconectividad laboral.

Asimismo, se evidencia que el reconocimiento legal del derecho a la desconexión laboral no ha sido suficiente para garantizar su efectividad real como política pública debido a la persistencia de una brecha significativa entre el contenido normativo de la ley y su aplicación práctica en las relaciones laborales tanto en el sector público como en el sector privado.

De igual manera, los resultados del estudio demuestran que la implementación de la Ley 2191 de 2022 ha sido desigual y mayoritariamente formal pues, aunque muchas entidades y empresas han adoptado políticas internas de desconexión, estas no siempre se traducen en cambios sustanciales en las prácticas organizacionales ni en el respeto efectivo de los tiempos de descanso de los trabajadores.

Los principales obstáculos para la garantía del derecho a la desconexión laboral se concentran en tres dimensiones interrelacionadas, la jurídica caracterizada por ambigüedades normativas y limitaciones en los mecanismos de exigibilidad, la institucional marcada por debilidades en la inspección vigilancia y control estatal y la cultural asociada a la normalización de la disponibilidad permanente como criterio de productividad y compromiso laboral.

Asimismo, se constata que las modalidades de trabajo remoto, híbrido y flexible han profundizado las dificultades para delimitar claramente la jornada laboral, lo que incrementa los



riesgos psicosociales y debilita el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión especialmente en contextos de subordinación material y asimetrías de poder entre empleadores y trabajadores.

En consecuencia, el estudio permite afirmar que la política pública de desconexión laboral en Colombia se encuentra en una fase inicial de consolidación en la que resulta indispensable fortalecer la capacidad institucional del Estado promover procesos de sensibilización y formación en derechos laborales y fomentar una transformación cultural en las organizaciones que reconozca el descanso como un elemento esencial del trabajo digno.

Bibliografías

Alarcón, A. D. (2025). Estudio de derecho comparado sobre la seguridad social de los trabajadores de Rappi, Uber e Indrive, en Colombia, Brasil, Chile y España (2008 al 2025) [Tesis de grado, Unicesmag].

<http://repositorio.unicesmag.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/1483/1/CEDE053-DE%20V436%202025.pdf>

Caicedo, S. P., Barrios, D. M., y Vasquez, D. F. (2024). Desconexión laboral: Perspectivas y reflexiones sobre su implementación en Colombia. Ley 2191 de 2022. SIGNOS - Investigación en Sistemas de Gestión, 16(1), 274-292. <https://doi.org/10.15332/24631140.10088>

Cárdenas, F. M. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. Revista IUSTA, (56), 113-133. <https://doi.org/10.15332/25005286.7761>

Congreso de la República de Colombia. (2021, 12 de mayo). Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=163119>

Congreso de la República de Colombia. (2021, 3 de agosto). Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo y regularlo. Función Pública.

Congreso de la República de Colombia. (2022, 6 de enero). Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula el derecho a la desconexión laboral. Función Pública.



Corte Constitucional de la República de Colombia. (2023, 29 de agosto). Sentencia C-331/23 [M.P. Diana Fajardo Rivera]. Relatoría.

Cuellar, D. M., y Lasso, A. D. (2023). La desconexión laboral y el acoso laboral. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 15(29), 126-146. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.15-num.29-2023-4231>

Hernández, M. B. (2020). El concepto de “tiempo de trabajo” ante el nuevo paradigma laboral. Desplazamientos, tiempos de presencia y guardias de disponibilidad y localización. Labos, 4(3), 94-123. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8254>

Mellizo, M. C., y Ñustes, C. R. (2025). Desafíos en la implementación del trabajo remoto y su impacto en la conciliación entre la vida laboral y personal: Estudio de caso en un grupo de trabajadores del sector financiero en Bogotá (Colombia) [Tesis de especialización, Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/7878>

Ortiz, E. R. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8594/1/T3755-MDE-Andrade-Derecho.pdf>

Quintana, S. C. (2024). El derecho a la desconexión digital como norma permanente, una garantía al descanso diario y al disfrute del tiempo libre [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fc571f84-e7d2-4d56-af84-71d22937b643/content>

Quiroz, N. F. (2022). El derecho a la desconexión digital laboral en Colombia: Conceptualización, desarrollo y percepción en el territorio nacional colombiano; Una aproximación teórico-jurídica [Tesis de grado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/fa4a5231-6316-484d-bf1c-54c39d73a416/content>

Rendon, I. R. (2013). La desigualdad en los sistemas de contratación en la administración pública dentro del Estado colombiano [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/6f231348-e55e-48cf-951c-1ff78e89be73/content>

Rendón, J. D., y Muñoz, J. M. (2023). Alcance de la regulación legal al derecho de la desconexión laboral en Colombia [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f5dbee13-e02b-461b-9a6c-eaa69c8eec75/content>

Rios, J. G., y Hincapié, M. L. (2023). Desconexión laboral en Colombia: Una revisión teórica [Trabajo de grado, Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/27948/Desconexi%C3%B3n%20Laboral%20en%20Colombia%20una%20revisi%C3%B3n%20te%C3%B3rica..pdf>

Roldan, A. C. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. Revista SciELO. [Nota: Verificar volumen/número de esta revista].

Romero, C. C., y Rojas, Y. L. (2016). Beneficios e impactos de la implementación de normas técnicas en las organizaciones: una revisión sistemática. *Revista de Tecnología*, 15(2), 123-133. [Nota: Se ajustó el nombre del contenedor Dialnet por el de la revista].

Rueda, D. O. (2025). Revisión sistemática de la garantía del derecho a la desconexión laboral en los cargos de confianza y manejo. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(2), 466–488.
<https://doi.org/10.70747/cr.v4i2.251>

Tabares, D. F. (2024, 5 de agosto). Desconexión laboral en Colombia: Un derecho fundamental para una vida equilibrada. Unisabaneta.
<https://unisabaneta.edu.co/2024/08/05/desconexion-laboral-en-colombia-un-derecho-fundamental-para-una-vida-equilibrada/>

Uribe, I. C. (2024). El trabajo en la era digital: Desafíos de la cuarta revolución industrial. Corporación Excelencia en la Justicia. <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Retos-del-Trabajo-en-la-Era-Digital-Ivan-Jimenez-Urbe-1.pdf>