

**DIFERENCIAS Y SIMILITUDES A LA DESCONEXIÓN DIGITAL A LA QUE  
TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA Y  
ESPAÑA**

**NOMBRES: ANDRÉINA HERENÍA VALENCIA MARTÍNEZ  
JOHN CARLOS MACHACÓN CRUZ**

**Trabajo de investigación para optar el título de Especialista en Derecho Laboral y  
Seguridad Social**

**TUTOR: JUAN CARLOS BERROCAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD  
SOCIAL  
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
JUNIO DE 2021**

# DIFERENCIAS Y SIMILITUDES A LA DESCONEXIÓN DIGITAL A LA QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA Y ESPAÑA

Andreina Herenia Valencia Martínez <sup>1</sup>

John Carlos Machacón Cruz <sup>2</sup>

## Introducción:

La constitución política de Colombia contempla como un derecho fundamental de los trabajadores el descanso necesario, con el fin de que los trabajadores disfruten con su familia y allegados al trabajador/a, tengan derecho a una recreación o se dediquen al estudio, por lo tanto la normatividad constitucional en Colombia desde hace mucho tiempo según el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, señala que la jornada ordinaria de trabajo máxima es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, pero el trabajador puede laborar más allá de su jornada laboral ordinaria, lo que constituye como trabajo extra o suplementario, donde la ley impone un límite al trabajo suplementario o de horas extras que se pueden laborar un mismo día, este límite lo impone el artículo 22 de la ley 50 de 1990 que en su segundo inciso señala: en consecuencia, la jornada laboral máxima de trabajo es de 10 horas diarias y 60 semanales incluyendo trabajo extra. Con la llegada de la pandemia en este caso el COVID-19 y la cuarentena que esta trajo, ocasiono la obligación de muchas empresas a innovar tecnológicamente sus productos como lo son algunas en ventas online, consultas virtuales y clases online, haciendo que fuera una ayuda gran a las entidades de justicia, medicina, comercio, educación y trabajo. Se están mezclando la vida familiar, laboral y en algunos casos educativa afectando de igual manera la parte económica del trabajador ya que se está contando con mucha más carga laboral, desconociendo la empresa el descanso necesario legalmente que tiene el trabajador, a diario durante varias horas seguidas laborando virtualmente hacen que no solo reduzcan su productividad y rendimiento en un momento dado, los trabajadores por miedo a que los despidan tampoco exigen tal derecho ya que en estos tiempo donde la pandemia produjo mucho desempleo, es lo más preciado que les queda ya que es algo que muchos no tienen y quisieran. Taléns (2019) afirma.

---

<sup>1</sup> Andreina Herenia Valencia Martínez Abogado egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla. Especialista en Derecho Laboral de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla email [Andreina.valencia@unisimonbolivar.edu.co](mailto:Andreina.valencia@unisimonbolivar.edu.co)

<sup>2</sup>John Carlos Machacón Cruz Abogado egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla. Especialista en Derecho Laboral de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla email [jcmachaconc@gmail.com](mailto:jcmachaconc@gmail.com)

“Es un hecho incuestionable que un adecuado descanso repercute positivamente en nuestra vida diaria. El entorno laboral puede ser, en ocasiones, uno de los focos que producen estrés, nerviosismo y que, en definitiva, pueden repercutir en la salud de las personas trabajadoras. Una de las formas en las que se manifiesta esta patología puede venir de la mano de una sobreexposición a las tecnologías, también conocido como «tecnoestrés». Esto puede venir provocado por las llamadas, correos y mensajes que el empresario envía al trabajador durante sus horas de descanso, permisos o vacaciones.” (P. 1).

Si el empleador continua con dejar de lado la importancia del desconexión digital para los trabajadores, estos se verían afectados en su salud, física, mental y emocionalmente, al final esto lleva un bajón en la productividad de la empresa y pues a el inminente despido, en muchas ocasiones la falta de atención familiar también lo llevaría a el alejamiento de la misma, afectando también a los hijos de la persona o cualquier familiar cercano e importante para el trabajador afectado y causando esta gran cantidad de demanda laboral y enfermedades laborales, como lo es el tecnoestrés que está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que es básicamente una enfermedad causada por la falta de habilidad para acoplarse a las nuevas tecnologías de manera saludable. “Según un estudio del Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales acerca del tecnoestrés, entre sus causas se encuentra la necesidad de los trabajadores de usar las TIC en el puesto laboral y los recursos de que se dispone para satisfacer estas exigencias como, por ejemplo, el móvil, el correo electrónico, la comunicación mediante aplicaciones de mensajería instantánea o el uso de ordenadores portátiles o tabletas. El trabajador debe saber desenvolverse con nuevas tecnologías y estas cambian constantemente, tiene así la exigencia de estar constantemente actualizándose y jamás llega a sentirse del todo preparado.” (Cortez, 2019)

Como objetivo general describir las diferencias y similitudes el derecho a la desconexión digital a la que tienen derecho los trabajadores en Colombia, España.

Este artículo de investigación se justifica y es un gran aporte significativo a la academia ya que ayudará a determinar los parámetros saludables a los que debe exponerse un empleado que se encuentre realizando su trabajo de manera remota y en que en consecuencia tendrá mayor desarrollo y rendimiento durante su jornada al poder gozar de esta desconexión necesaria para la mente. El descanso adecuado y la desconexión digital permite la liberación de preocupaciones del ser humano para poder analizar con mayor claridad las situaciones que puedan presentarse diariamente en su vida personal y por supuesto en su campo laboral, lo que aumentara notoriamente la estabilidad emocional del mismo, sin embargo al estar en constante contacto sin discriminación de horario y fechas se altera el descanso, ocasionando estrés y poca eficacia del mismo, esta mencionada desconexión no busca exonerar al empleado de su responsabilidades ni compromisos con la empresas o patronos sino buscar un equilibrio que permita completar las expectativas del empleador y al mismo tiempo cumplir las necesidades básicas del trabajador. Por ende tener tiempos de esparcimiento con la familia, ocio, estudio o descanso no es obligación, es un derecho consagrado en nuestra normatividad y que se estipula con antelación en los contratos laborales, cualquier cambio del mismo repercute obligaciones por parte del empleador a cubrir las llamadas “horas extras” por eso esta investigación permite analizar en su estudio que tan afectados se puede ver la productividad de la empresa al tener sobre carga y cogestión de información permanente a través de los diferentes medios de comunicación posterior a la jornada laboral y el exceso de la misma.

La Metodología utilizada en el presente ensayo corresponde al Paradigma de investigación histórico hermenéutico ya este es lo que busca es que quienes investigan el caso problema comprendan, interpreten y comuniquen desde su enfoque cual es la raíz de ese problema que se estudia, observando así cuales serían sus consecuencias como se plantea en este ensayo, se puede afirmar entonces que este tipo de metodología implica que como investigadores nos lleve a realizar un investigación sin apartarnos del fenómeno real que se abarca como lo es el de analizar cuáles serían las consecuencias de si no se respetan los descansos a los trabajadores en tiempos del Covid-19, ahora bien, podemos complementar que este tipo de metodología utilizado en este ensayo resulta ser histórico hermenéutico porque busca reconocer las diversas causas de lo que se pueda generar como consecuencia a los trabajadores que se ven afectados por la pandemia, es decir, nos lleva a comprender la realidad en que se vive en la actualidad. El Enfoque utilizado en este ensayo es cualitativo porque no planteamos una medición numérica al recolectar los datos para llegar a establecer cuáles son esas ya mencionadas consecuencias que dejaría el Covid-19 en los trabajadores como se ha venido planteando, es cualitativo porque este solo interpreta cual sería el sentir de las personas, y como bien lo destaca su propia denominación el tipo enfoque cualitativo su misión es describir esas cualidades resultantes de un fenómeno en específico como lo es el caso que nos ocupa. El Método de investigación utilizado en el presente ensayo es Inductivo en la medida que este va de lo particular a lo general, porque como tal lo que busca es que a partir de la observación de hechos en específicos registrarlos para luego ser analizados y luego así contrastarlos, luego entonces podemos afirmar que el método utilizado si resulta ser inductivo porque parte de unas premisas particulares para llegar a unas conclusiones generales.

El Tipo de investigación utilizado en este ensayo es el descriptivo porque permite con base en unos objetivos evaluar las características de una población o de situaciones que se presentar en particular, también podemos afirmar que es descriptivo porque nos permite estudiar las causas de un fenómeno en específico como lo es el tema de no respetar el descanso de los trabajadores en estos tiempos de pandemia como producto de la Covid-19, y por ultimo podemos decir que es descriptivo porque nos permite obtener la información de esa situación o fenómeno que buscamos estudiar o investigar a través de las técnicas de la observación y porque antes de hacer uso de su aplicación al caso en concreto debemos tener

muy en claro cuáles serán esas variables a estudiar que nos permitirán conocer cuál será esa afectación en los descansos de esos trabajadores en el caso planteado.

La Población y Muestra, utilizado es este ensayo Es una muestra intencional porque como investigadores del caso planteado nos permite elegir a nuestro propio criterio cuáles serán esas muestras para la investigación, es decir, nos basamos en nuestro propio juicio y criterios para elegir a ese grupo de la población que será el objeto principal de nuestro estudio, resultará entonces cierto afirmar que el tipo y muestra utilizado es el de la población y muestra porque en primer lugar la población nos proporcionará los elementos a estudiar y la muestra será entonces aquella parte que nos proporcionará aquellos individuos o casos que pasaremos a estudiar. Las Fuentes de obtención de la información utilizada en este ensayo es análisis de texto porque como investigadores nos permite acceder a las consultas de información de manera ordenada, estructuradas y elaboradas contenidas en libros, artículos, bases de datos, trabajos de investigación, etc. También nos permite resaltar las ideas principales del texto, comprobar su veracidad, si las ideas están lo suficientemente fundamentadas, y guardando el respeto también ser críticos de dichos textos, a su vez nos dejará mostrar nuestro grado de madurez intelectual y la capacidad alcanzada en los distintos procesos mentales como investigadores. Por último, podemos afirmar que el tipo de fuente de la información de análisis de textos es el utilizado en el presente ensayo porque nos permitió la interpretación correcta del mensaje y nos brindó la oportunidad de alcanzar la comprensión y el verdadero conocimiento de lo que los autores en los distintos textos obtenidos nos dieron a conocer

## **Desarrollo**

- **Legislación colombiana y España frente a la desconexión Digital**

Realizada, el comparativo entre las legislaciones de España y Colombia, distinguimos las diferencias y similitudes de la siguiente manera

### **Constitución Política de Colombia Artículo 53**

“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario”

### **La Constitución española de 1978. Artículo 18**

“La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”

Tabla 1: Diferencias y Similitudes Constitución Colombiana y Española

<b>Similitudes</b>	<b>Deferencias</b>
Prevalecen derechos de los que deben gozar los empleados.	En Colombia, la constitución hace mención de un descanso necesario al deben gozar los trabajadores, como estímulo necesario a sus servicios  En España, aunque no se estipula un descanso textual, consagra una limitación al uso de la informática, que permita garantizar la intimidad personal y familiar de cada empleado

Fuente. Elaboración propia

## **Real Decreto Legislativo 2/2015 Del Estatuto de los Trabajadores art. 35.4 Jornada.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible “El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

### **Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

Tabla 2: Diferencias y Similitudes Código Sustantivo del Trabajo de Colombia y Estatuto del Trabajador de España

<b>Similitudes</b>	<b>Diferencias</b>
Establecen la totalidad de horas al día máximas que se puede trabajar	En España se hace exigible cualquier tiempo adicional a Nueve horas, a excepción de convenios existentes, que no podrán superar las 40 horas semanales  En Colombia supera por 8 horas adicionales como máximo tiempo de trabajo semanal en

	48 horas y no se reconoce recargos por trabajo supletorio
--	---

Fuente. Elaboración propia

**LEY 1221 16 de julio de 2008** La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

**Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, la que establece también las normas en materia de seguridad y salud para los trabajadores a distancia.

Tabla 3: Diferencias y Similitudes Ley 1221 de 2008 Colombia y Ley 31 de 1995 España

Similitudes	Diferencias
Normativa incluyente o en mejora para el trabajo mediante las TIC	<p>En Colombia en el 2008 se inició la promoción del teletrabajo como una alternativa de trabajo mediante las tecnologías de la información.</p> <p>En España en 1995 ya se conocía sobre el trabajador y distancia y se implementaba estrategias de prevención de riesgos laborales y salud para los mismos</p>

Fuente. Elaboración propia

**La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre**, de Protección de Datos Personales y

Garantía de los derechos digitales en España, en su artículo 88 establece los Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral,

**Ley 2088 de 12 de Mayo 2021 Colombia** Que tiene como Finalidad “Regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten

En el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el Sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales Establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral”

Tabla 4: Diferencias y Similitudes Ley 2088 de 2021 Colombia y Ley Orgánica de 2018 España

<b>Similitudes</b>	<b>Diferencias</b>
<p>En ambas normatividades se establecen lineamientos para el trabajo en casa y la desconexión digital, en cuestión de modalidades de trabajo y garantías donde prevalecen los derechos de los empleados partiendo de los horarios establecidos para sus jornadas</p>	<p>En Colombia: “se establecen los lineamientos sobre el trabajo en casa, como modalidad ocasional, temporal y excepcional, que deben acatarse por parte de empleadores, empleados y administradores de riesgos laborales” hacen énfasis en las diferentes modalidades de trabajo que pueden representarse</p> <p>España: garantizan fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.</p>

Fuente. Elaboración propia

Del mismo modo, en la ley se puede evidenciar lo siguiente:

<b>Similitudes</b>	<b>Diferencias</b>
Estas normatividades fueron creadas ante el vacío jurídico del trabajo desde casa.	En Colombia se creó en el año 2020 como consecuencia a la pandemia y a la nueva normalidad de trabajo remoto.

Fuente. Elaboración propia

Con respecto al derecho laboral, ambos Estados, reconocen en sus normas, la importancia de la creación de una legislación laboral, en España adicionalmente se dispone El artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales” adicionalmente en :

**Real Decreto-ley 28/2020 Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.**

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

**En Colombia en la Circular 041 del 2 de junio de 2020 por el Ministerio del Trabajo encontramos**

Encontramos Aspectos correspondientes a la relación laboral, a la jornada de trabajo, equilibrio entre la vida personal y familiar y riesgos laborales

Tabla 5: Diferencias y Similitudes Circular del Ministerio de trabajo y Real Decreto ley 28 de 2020

<b>Similitudes</b>	<b>Deferencias</b>
--------------------	--------------------

<p>Regulan el derecho a la desconexión digital, como garantía en la habilitación del trabajo desde casa,</p> <p>con la intención que se salvaguarden los mismos principios de igualdad que conlleva el trabajo presencial</p>	<p>El decreto Real se creó posterior a la promulgación de la ley en el 2018 y se ciñe a lo dispuesto en ella, para establecer un horario de trabajo que no afecte al empleado y se centra en el teletrabajo</p> <p>La circular del Ministerio de trabajo se oficializo antes de contar con la una ley que estipulara aspectos sobre el trabajo desde casa, adicionalmente se incorporan riesgos laborales.</p>
---	--

Fuente. Elaboración propia

Si bien es cierto, la constitución política hace mención del descanso necesario que deben gozar los trabajadores como estímulo a sus servicios, esto no es suficiente para que haya un respeto de horarios cuando una persona ejerce una actividad laboral desde su casa, debido a que no existe el sobrecargo por trabajo adicional o supletorio, dejando la desigualdad de condiciones notoriamente.

**Pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia (Dictada el 1º de octubre de 2009)  
Radicación N° 43641**

La Corte Suprema de Justicia, por medio de la sentencia SL5584-2017 de la Sala de Casación Laboral, dictamino que en caso de que un empleador acuerde con sus trabajadores que deban estar disponibles para cualquier actividad desde sus casas, se le debe pagar y reconocer a cada uno, una jornada suplementaria.

(M.P Jorge Luis Quiroz) “Determino que la disponibilidad laboral estipulada en el contrato laboral le permite al empleado el pago correspondiente de ese tiempo, que incluyen horas extras, recargos, y la compensación por los días de descanso obligatorio. Por ende, la corte estipula que, para conceder remuneración a los

trabajadores, deben estar presentes las circunstancias determinadas para considerar que el trabajador tiene derecho a lo consagrado en el fallo”

De tal manera, el ministerio de protección social radico un concepto en el año 2008 donde explicaba que existían dos clases de disponibilidad, la primera esclarecía que el trabajador contaba con restricción de autonomía y libertad , por lo tanto este no se le permite movilizarse a donde desee, puesto que debe estar en un lugar determinado por su labor, en el segundo tipo, la disponibilidad del trabajador se le permite disponer de su tiempo en lo que quiera, sin la obligación de permanecer en su sitio de trabajo o en un punto exacto, en este segundo caso no es considerada la remuneración, ya que no se hace presente subordinación demostrable, que es un característica esencial para que sea considerada y entre a remuneración.

Declaro la obligación que se creen protocolos o normas de conducta especiales para los trabajadores a distancia. Puesto que, por motivos de la seguridad y la salud laboral del trabajador, el empleador debe vigilar las jornadas de los trabajadores a distancia, sin necesidad de conllevar una invasión en la intimidad de los mismo, adicionalmente que las herramientas de las nuevas tecnologías permitan realizar un control, sin caer en el error del exceso o violación de la privacidad y tiempo de esparcimiento en familia.

## **Conclusiones**

- Se expresan las diferencias en tiempo y evolución de la normatividad que regula el trabajo desde casa.
- La normatividad colombiana denota un gran atraso referente a la situación laboral de los empleados, esto en comparación a las leyes españolas, quienes desde 1978 han estipulado la diferencia entre las actividades laborales y personales de los trabajadores, garantizando de ese modo el respeto, por el tiempo y el espacio que cada empleado ejerce en su actividad laboral
- España siendo un país desarrollado se vio en la necesidad de reglamentar este tipo de trabajo a distancia debido a que su evolución tecnológica fue primero
- En Colombia solo vino a reglamentar la administración del dominio en el año 2008 por medio del ministerio de tecnología de la información y comunicación (MinTic).

- Referente al proceso evolutivo que con lleva el trabajo en casa, se encuentra Recientemente en Colombia, la ley 2088 de mayo de 2021, como consecuencia a la pandemia COVID-19 que inicio en marzo de 2020, después de un año de trabajo en casa Colombia tomo medidas referentes a los vacíos de esta área, que algunos aspectos sigue inconclusa.

### **Referencias bibliográficas**

Asamblea Nacional Constituyente. (20 de julio de 1991). Constitución Política de la República de Colombia. mayo 21 de 2021, de la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991 Sitio web:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Buitrago A. M - Ordóñez. E. J (2019). Desconexión Digital: ¿Un Derecho Laboral Sin Reglamentación Jurídica En Colombia? 26 de mayo del 2021, de Repositorio Universidad Santiago de Cali Sitio web:

<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3172/Desconexi%C3%B3n%20digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Corte Constitucional. (2003). Sentencia C-621/03. mayo 21 de 2021, de relatoría Corte Constitucional Sitio web: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-621-03.htm>

Congreso de Colombia. (27 de diciembre de 2002). Ley 789 DE 2002. mayo 21 de 2021, de Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002 Sitio web:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0789\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html)

Corte Suprema de Justicia. (5 de junio de 2017 ). Boletín Jurisprudencial. 26 de mayo del 2021, de Sala de Casación Laboral Sitio web: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2017/Boletin%205%20Laboral.pdf2017.pdf>

Cortés. N (14/JUNIO/2021). Tecnoestrés: cuando el uso de la tecnología repercute negativamente en la salud. 26 de mayo del 2021, de Salud digital tu revista ehealth

Sitio web: [https://www.consalud.es/saludigital/161/tecnoestres-cuando-el-uso-de-la-tecnologia-repercute-negativamente-en-la-salud\\_64651\\_102.html](https://www.consalud.es/saludigital/161/tecnoestres-cuando-el-uso-de-la-tecnologia-repercute-negativamente-en-la-salud_64651_102.html)

Durán P. B (2020). La desconexión digital. 26 de mayo del 2021, de Scielo Laboral Sitio web: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran\\_noticias\\_cielo\\_n9\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf)

Giraldo W. A (07/Jul/2020). La “Desconexión laboral”, un derecho fundamental cuando se trabaja desde casa. 26 de mayo del 2021, de Fundación Universitaria Área Andina Sitio web: <https://www.areandina.edu.co/es/content/la-desconexion-laboral-un-derecho-fundamental-cuando-se-trabaja-desde-casa>

Jefatura del Estado. (2020). Real Decreto-ley 28/2020. 26 de Mayo del 2021, de Boletín Oficial del Estado Sitio web: <https://global.economistjurist.es/BDI/legislacion/legislaciongeneral/emergentelegislacion.php?id=2929165>

Pérez A. F (junio de 2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital. 26 de mayo 2021, de Rev. IUS vol.14 no.45 Scielo Sitio web: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472020000100257](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257)

Pleno del Congreso. (1978). La Constitución española de 1978. 26 de Mayo del 2021, de Boletín Oficial, núm. 82 Sitio web: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/elaboracion/index.htmhttps://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=18&tipo=2#:~:text=Se%20garnitiza%20el%20derecho%20al,en%20caso%20de%20flagrante%20delito>

Quiroz A. J. L (2017). SL5584-2017. 26 de mayo del 2021, de Avance Jurídico Casa Editorial Ltda Sitio web: [https://normograma.info/men/docs/pdf/csj\\_scl\\_sl5584\\_2017\\_2017.pdf](https://normograma.info/men/docs/pdf/csj_scl_sl5584_2017_2017.pdf)