

# DESARROLLO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO EN BARRANQUILLA EN EL PERIODO 2023-2024.

**Melanne Cervantes Salcedo.**  
Código estudiantil: 20191110670

**Adriana Lucía Serrano Cruz.**  
Código estudiantil: 20191111208

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:  
**Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.**

**Tutor:**  
**Patricia Guzmán González**

## RESUMEN

En Colombia, el derecho a la desconexión digital ha ganado una especial relevancia en los últimos años, impulsado en gran medida por el crecimiento de las modalidades de trabajo que dependen de medios tecnológicos, como el teletrabajo y, más recientemente, el trabajo remoto. Estos esquemas laborales se vieron fortalecidos a raíz de la pandemia de COVID-19, ya que las restricciones impuestas para contener la propagación del virus obligaron a muchas empresas a adoptar modelos de trabajo a distancia. En este contexto, el trabajo remoto se consolidó como una modalidad habitual y beneficiosa para muchos trabajadores, debido a las ventajas que ofrece, tales como la flexibilidad en los horarios y la eliminación de la necesidad de desplazarse físicamente al lugar de trabajo. Estos beneficios han sido altamente valorados tanto por empleados como por empleadores, contribuyendo a que este modelo persista y se afiance incluso después de que las restricciones de la pandemia se flexibilizaron.

Sin embargo, la creciente dependencia de la tecnología en las relaciones laborales ha traído consigo desafíos importantes, entre los cuales destaca la dificultad de establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. La

posibilidad de estar conectados en todo momento, gracias a los dispositivos móviles y las plataformas de comunicación digital, ha diluido las fronteras entre la vida laboral y personal. Los trabajadores se ven frecuentemente obligados a atender correos electrónicos, mensajes y otras formas de comunicación laboral fuera de su jornada, lo que afecta no solo su tiempo libre, sino también su salud mental y física. Esto ha puesto de manifiesto la necesidad de regular de manera efectiva el derecho a la desconexión digital, un concepto que busca garantizar que los trabajadores no se vean forzados a responder a comunicaciones laborales fuera de su horario contractual.

Con el fin de proteger los derechos de los trabajadores ante estas nuevas dinámicas laborales, el legislador colombiano implementó normativas específicas, como la Ley 2121 de 2021 y la Ley 2191 de 2022. La Ley 2121 de 2021, conocida como la ley de trabajo remoto, regula esta modalidad laboral, mientras que la Ley 2191 de 2022 establece de manera explícita el derecho a la desconexión laboral, reconociendo la necesidad de que los trabajadores puedan gozar de su tiempo de descanso y de su vida personal sin estar atados a las exigencias laborales fuera de la jornada de trabajo. Estas leyes buscan equilibrar la relación entre empleadores y empleados en un contexto donde las tecnologías de la información y las comunicaciones juegan un rol central.

No obstante, a pesar de estos avances normativos, el impacto real de las medidas adoptadas sigue siendo objeto de debate. En el caso del trabajo remoto, las líneas que dividen el trabajo y la vida personal tienden a ser borrosas, ya que las herramientas digitales facilitan una interacción continua entre empleadores y empleados, dificultando el cumplimiento estricto del derecho a la desconexión. Este fenómeno genera efectos adversos en la calidad del descanso y el bienestar general de los trabajadores, lo que plantea la necesidad de desarrollar mecanismos más efectivos para garantizar que los empleados puedan disfrutar plenamente de su tiempo de desconexión. Así, el reto no es solo legislar, sino también asegurar que estas normativas se implementen de manera adecuada y que los derechos de los trabajadores se respeten en la práctica, en un entorno donde la conectividad constante se ha vuelto la norma.

**Palabras clave:** Desconexión digital, desconexión laboral, trabajo remoto.

## ABSTRACT

In Colombia, the right to digital disconnection has gained special relevance in recent years, driven largely by the growth of work patterns that depend on technological means, such as teleworking and, more recently, remote work. These work patterns were strengthened by the COVID-19 pandemic, as restrictions imposed to contain the spread of the virus forced many companies to adopt remote working models. In this context, remote work became a common and beneficial modality for many workers due to the advantages it offers such as flexibility in schedules and the elimination of the need to physically travel to the workplace. These benefits have been highly valued by both employees and employers, contributing to the persistence and consolidation of this model even after pandemic restrictions were relaxed.

However, the growing reliance on technology in labor relations has brought with it major challenges, among which the difficulty of establishing clear boundaries between working time and rest time stands out. The ability to be connected at all times, thanks to mobile devices and digital communication platforms, has blurred the boundaries between work and personal life. Workers are often forced to attend to e-mails, messages and other forms of work communication outside their working hours, which affects not only their free time but also their mental and physical health. This has highlighted the need to effectively regulate the right to digital disconnection, a concept that seeks to ensure that workers are not forced to respond to work communications outside their contractual hours.

In order to protect workers' rights in the face of these new labor dynamics, the Colombian legislator implemented specific regulations, such as Law 2121 of 2021 and Law 2191 of 2022. Law 2121 of 2021, known as the remote work law, regulates this type of work, while Law 2191 of 2022 explicitly establishes the right to disconnect from work, recognizing the need for workers to be able to enjoy their rest time and their personal life without being tied to work demands outside of working hours. These laws seek to balance the relationship between employers and employees in a context where information and communications technologies play a central role.

Nevertheless, despite these regulatory advances, the real impact of the measures adopted remains a matter of debate. In the case of remote work, the lines that divide work and personal life tend to be blurred, as digital tools facilitate continuous interaction between employers and employees, making it difficult to strictly comply with the right to disconnect. This phenomenon generates adverse effects on the quality of rest and the general well-being of workers, which raises the need to

develop more effective mechanisms to ensure that employees can fully enjoy their time off. Thus, the challenge is not only to legislate, but also to ensure that these regulations are properly implemented and that workers' rights are respected in practice, in an environment where constant connectivity has become the norm.

**Key Words:** Digital disconnection, work disconnection, remote work.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
2. Ávalos Rodríguez, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. THEMIS Revista De Derecho, (75), 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
3. Arboleda Currea, J. (2022). Desconexión laboral en Colombia, en época del Covid-19. Universidad del Rosario. [https://doi.org/10.48713/10336\\_34616](https://doi.org/10.48713/10336_34616)
4. Bernal Quiroz, N. (2022). "El derecho a la desconexión digital laboral en Colombia": Conceptualización, desarrollo y percepción en el territorio nacional colombiano; una aproximación teórico-jurídica. Universidad Nacional de Colombia.
5. Bobadilla Yzaguirre, M.B., y Rodríguez Cairo, V. (2023). Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo. Revista latinoamericana de derecho social, 1(37), 67-89. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.37.18540>
6. Colpas, K. L. y Vilorio, J. D. (2023). La garantía del trabajo digno frente al exceso de la jornada laboral en el trabajo remoto en Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/10897>.
7. Cruz Moreno, H. y Delgado Portilla, E., C. (2020). Derecho A La Desconexión Digital En El Ordenamiento Jurídico Colombiano. Universidad Libre. <https://hdl.handle.net/10901/19404>
8. Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica, 2(7), 162-167. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es).
9. Guzmán Larrarte, I y Lozada Sanjuan, V. (2021). La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador. Corporación Universidad de la Costa.

10. *Los 4 grandes retos del trabajo remoto y cómo superarlos.* (2023, 16 de marzo). Workana Blog - Este es el blog de Workana, la primera y más grande plataforma de freelancing de América Latina.  
<https://blog.workana.com/emprendimiento/grandes-retos-del-trabajo-remoto-y-como-superarlos/>
11. Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. 3 de agosto de 2021. D.O. No. 51.755.
12. Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral. 6 de enero de 2022. D.O. No. 51.909.
13. López Ahumada, J. E. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 11(1), 77-88.
14. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (26 de septiembre de 2023). Trabajadores tienen derecho a la desconexión digital fuera de horarios laborales. <https://123portic.gov.co/829/w3-article-280775.html>
15. Ospina Henao, D. A. (2022, 3 de noviembre). ¿Qué tipos de jornadas laborales existen en Colombia bajo la normativa legal vigente? Noticias de Abogados, bufetes, jurisprudencia, avisos de ley, de Colombia| Asuntoslegales.com.co.  
<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/que-tipos-de-jornadas-laborales-existen-en-colombia-bajo-la-normativa-legal-vigente-3482772>
16. Organización Mundial de la salud (17 de mayo de 2021). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.  
<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20trabajar,40%20horas%20a%20la%20semana.>
17. Organización Panamericana de la Salud. (11 de marzo de 2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia.  
<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
18. Organización Panamericana de la Salud. (6 de mayo de 2023). Se acaba la emergencia por la pandemia, pero la COVID-19 continúa.  
<https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2023-se-acaba-emergencia-por-pandemia-pero-covid-19-continua>
19. Porras Diaz, C. (14 de julio de 2023). ¿Conectividad para qué? Blog Jurídico – TECH. Universidad Externado.  
<https://telecomunicaciones.uexternado.edu.co/conectividad-para-que/>
20. Pérez Campos, A. I. (2019). *La desconexión digital en España ¿un nuevo derecho laboral?* (Publicación n.º 52) [Universidad Rey Juan Carlos].  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>

21. Requena Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 541–560. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>
22. REYNOSO, L. (2023, 30 de agosto). *La Corte Constitucional de Colombia reconoce la desconexión digital como un derecho fundamental*. *El País América Colombia*. [https://elpais.com/america-colombia/2023-08-31/la-corte-constitucional-de-colombia-reconoce-la-desconexion-digital-como-un-derecho-fundamental.html?event=go&event\\_log=go&prod=REGCRARTCLB&amp;o=cerradoclb](https://elpais.com/america-colombia/2023-08-31/la-corte-constitucional-de-colombia-reconoce-la-desconexion-digital-como-un-derecho-fundamental.html?event=go&event_log=go&prod=REGCRARTCLB&amp;o=cerradoclb)
23. Tarazona F., Palacios V. y Rubio E. (2023). El desarrollo de normas laborales en Colombia a partir de la pandemia del covid-19. Universidad Simón Bolívar.
24. *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información*. (s.f.). Monografias.com. <https://www.monografias.com/trabajos109/tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-informacion/tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-informacion>
25. Torres García, n. l. - Ramos Garzón, t. s. (2022). *el teletrabajo y la desconexión laboral en colombia* [universidad libre de colombia]. [https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/24013/el%20teletrabajo%20y%20la%20desconexión%20laboral%20en%20colombia%20\(2\).pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/24013/el%20teletrabajo%20y%20la%20desconexión%20laboral%20en%20colombia%20(2).pdf?sequence=1&isallowed=y)
26. Valecillo Gámez, M.R. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 8(1), 211-238.
27. Villalba carrillo, a. c. (2021). *regulación y legislación del trabajo remoto en colombia frente a países pioneros* [universidad autónoma de Bucaramanga]. [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/15375/2021\\_tesis\\_andrea\\_carolina\\_villalba.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/15375/2021_tesis_andrea_carolina_villalba.pdf?sequence=1&isallowed=y)