

EFICACIA DE LA LEY 2191 DE 2022 EN LAS EMPRESAS ATLANTICQI,
SUTHERLAND Y DOMICILIOS 411 DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

Martín Jair Alvis González
CC 1.010.143.626
Código estudiantil: 20171182767
Correo institucional: martin.alvis@unisimon.edu.co

Carlos Eduardo Zambrano Avila
CC 1.234.095.111
Código estudiantil: 20171185543
Correo institucional: carlos.zambrano@unisimon.edu.co

Angel Jesus Faillace Velasquez
CC 1.001.938.427
Código estudiantil: 20171182376
Correo institucional: angel.faillace@unisimon.edu.co

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

Tutor:
Berrocal Duran Juan Carlos

RESUMEN

A raíz del estado de emergencia que se declara en Colombia a efectos de la global pandemia por el COVID-19 en el año 2020, los espacios laborales como el trabajo en casa y/o el teletrabajo con jornadas laborales flexibles comenzaron a hacerse necesarias toda vez que se necesitaban implementar y/o continuar las actividades económicas que se venían presentando (Circular No 0021 de 2020 – ministro del trabajo). Sin embargo, estas modalidades llevaron a los empleadores a desconocer garantías laborales fundamentales que tienen los trabajadores como las del tiempo libre y de descanso; licencias; permisos y vacaciones que se supone concilien una vida personal plena. La ley 2191 de 2022 se promulga con el objetivo de reglamentar y/o regular el derecho al

descanso o desconexión que gozan los trabajadores, y que se garantizan así derechos de descanso, paso al tiempo en familia y demás, y expidiéndose esta ley se busca la delimitación de esa línea delgada entre las jornadas de trabajo y la garantía fundamental y prestacional de descansar que tienen los trabajadores, puesto que el empleador amparándose en la buena fe expresa en la legislación nacional en su artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, ha desconocido los límites objetivos con el que se relaciona laboralmente con sus trabajadores a fines de resolver pendientes en sus funciones laborales fuera de las jornadas establecidas en los contratos.

La continuación del desconocimiento al descanso del trabajador supone una violación a las garantías mínimas del trabajador y entre estos derechos fundamentales cuales contribuyen al decremento en los beneficios sociales y económicos que goza la legislación laboral interna y todos sus tratados y convenios ratificados; se afecta la salud tanto física como mental del trabajador además de su desarrollo pleno de la personalidad; se disminuye la alta productividad por el exceso de trabajo y se incurre en acoso laboral constante. El legislador promulga la ley de desconexión laboral como una solución a los posibles abusos en que los empleadores incurren con relación al horario de descanso de sus trabajadores y de aquí que surja la pregunta a investigar de este documento: ¿Cuál es la eficacia de la ley 2191 del 2022 en las empresas ATLANTICQI, SUTHERLAND & DOMICILIOS 411 de la ciudad de Barranquilla?

Objetivos: Comprender cual es la eficacia de la ley 2191 de 2022 en las empresas ATLANTICQI, SUTHERLAND & DOMICILIOS 411 de la ciudad de Barranquilla.

Materiales y Métodos: La metodología de esta nota de investigación se desarrolla en las bases de un paradigma interpretativo y/o cualitativo con enfoque cualitativo, ya que se busca la prioridad de las subjetividades y se abre paso a la interpretación de los contextos desde la apropiación misma que hacen los individuos (Miranda & Ortiz, 2021). Desde este paradigma, se destacan diferentes modalidades puesto que es coordinado según la experiencia misma del individuo ya sea por su etnografía; las estructuras de acción y significado; la construcción social; cultura y entre otras características particulares (Schenkel & Pérez, 2019). La técnica utilizada para la recolección de información fue la de entrevistas.

Conclusiones: Se concluye que no hay indicios que permitan afirmar que las empresas estudiadas interrumpen y/o no garantizan el derecho a la desconexión y, a su vez, no hay evidencias aparentes de políticas internas de desconexión laboral a que hace referencia la ley 2191 de 2022, y que, de haberlas, estas sean efectivas en los trabajadores.

Palabras clave: Eficacia, Ley 2191 de 2022, Desconexión Laboral, Jornada laboral, descanso.

ABSTRACT

Based on the result of the state of emergency declared in Colombia due to the global pandemic caused by COVID-19 in 2020, workspaces such as working from home and/or teleworking with flexible work hours became utterly necessary to implement and/or continue economic activities in the country, cited by (Circular No. 0021 of 2020 – Ministry of Labor). However, these modalities let employers to disregard fundamental labor guarantees that workers have, such as leisure time, rest, leave and vacations, which are supposed to reconcile a full personal life. Law 2191 of 2022 is enacted with the aim of regulating the right to rest or to disconnect by the enjoyment of the works, and guaranteeing rest rights, family time, and others. This law seeks to define the thin line between work hours, and the fundamental of provident guarantee in resting that workers have, since employers, relying on good faith expressed in national legislation by the article 55th of the Substantive Labor Code of Colombia, have disregarded the objective limits of their relationship with workers to resolve outstanding work issues outside the hours established in the contracts.

Continuing this disregard for workers' rest, constitutes a violation of workers' minimum guarantees and, among these fundamental rights, contributes to the decrease in social and economic benefits applied by internal labor legislation and all its ratified treaties and agreements. It affects both, the physical and mental health of workers, as well as their full personal development, decreasing productivity due to excessive workload therefore generating constant workplace harassment.

The legislator enacts The Labor Disconnection Law, as a solution to possible abuses that employers may commit regarding their workers' rest periods, which leads to the next question to be investigated in this document: What is the effectiveness of Law 2191 of 2022 in the companies ATLANTICQI, SUTHERLAND & DOMICILIOS 411 in the city of Barranquilla, Colombia?

Objectives: To understand the effectiveness of Law 2191 of 2022 in the companies ATLANTICQI, SUTHERLAND & DOMICILIOS 411 in the city of Barranquilla, Colombia.

Materials and Methods: The methodology of this research note is developed under the bases of an interpretive and/or qualitative paradigm with a qualitative approach since priority is given to subjectivities and the interpretation of contexts from appropriation made by individuals (Miranda & Ortiz, 2021). From this paradigm, different modalities are highlighted since it is coordinated according to the individual's own experience, whether by their ethnography structures, actions and meanings, social construction, culture, and other particular characteristics (Schenkel & Pérez, 2019). The technique used to collect information was implemented by interviews.

Conclusions: It is concluded that there is no evidence to affirm that the studied companies interrupt and/or do not guarantee the right to disconnect, and in turn, there are no apparent evidence of internal labor disconnection policies referred to or related to Law 2191 of 2022, and if there are any, they are not effective for workers.

Keywords: Effectiveness, Law 2191 of 2022, Labor Disconnection, Workday, Rest.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Avogaro, M. (2018). RIGHT TO DISCONNECT: FRENCH AND ITALIAN PROPOSALS FOR A GLOBAL ISSUE. *Revista Brasileira de Previdência*, 9(1), 97-115. <https://doi.org/10.21902/rbp.v9i1.4495>
- Ázocar, R. (2018). El derecho a desconectarse del trabajo. Análisis desde la perspectiva chilena
- Alemán, F. (2017). Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail No 2016-1088, Trabajo y Derecho: Nueva revista de la actualidad y relaciones laborales. (30), 12-33.
- Buitrago, A. M. y Ordóñez, E. J. (2020). Desconexión digital: ¿un derecho laboral sin reglamentación jurídica en Colombia? Visiones Diversas, 30-45.
- Castaño Miranda, D. A., & Cedeño Cabal, J. F. (2021). *Desconexión digital en Colombia: Una reflexión a partir del derecho comparado español y francés*. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8921>
- Chudinovskikh, M. V. (2019). *The right to disconnect in digital economics*. 516-519. <https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157>
- Cruz Caicedo, M., & Universidad Externado de Colombia (Eds.). (2020). *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo: Libro de investigación* (Primera edición). Universidad Externado de Colombia, Departamento de Derecho Laboral, Centro de Investigaciones Laborales.
- Cruz Moreno, H., & Delgado Portilla, E. C. (2020). *Derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico Colombiano*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19404>

Escobar. (2019). el derecho a la desconexión digital. *Universidad Valladolid*. 14 de febrero de 2019

Díaz, Torruco, Martínez & Varela. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Departamento de investigación en Educación Médica, UNAM*. 13 de mayo de 2013.

Guzmán Larrarte, I. D. C., & Lozada Sanjuan, V. D. L. Á. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador*. <https://hdl.handle.net/11323/8502>

Hesselberth, P. (2018). Discourses on disconnectivity and the right to disconnect. *New Media & Society*, 20(5), 1994-2010. <https://doi.org/10.1177/1461444817711449>

Mancera-Hernández, S. M. (2022). *Derechos de los trabajadores en los nuevos contextos de flexibilización laboral ocasionados por el Covid 19 en Colombia*. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/27195>

Moncada Moncada, P. A., & Moreno Durango, L. H. (2021). El derecho a la desconexión laboral: A propósito de las implicaciones de la Revolución 4.0. *instname: Universidad Autónoma Latinoamericana*. <http://repository.unaula.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/2035>

Muñoz Di Rocco, V. C., & Sánchez Meza, E. A. (2022). El derecho a la desconexión laboral, un análisis comparado [BachelorThesis, Universidad del Rosario]. En *Serrano Argüeso, Mariola (2019) "Always on". Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. En: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Vol. 7; No. 2; pp. 164—191;*

2282-2313; Consultado en: 2022/04/01/15:49:28. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6985834>.

https://doi.org/10.48713/10336_34358

Pansu, L. (2018). Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 99-119.

Reyes Pérez, A., & Delgado Rodríguez, L. C. (2022). *¿En Colombia aplica el derecho a la desconexión laboral en el teletrabajo como herramienta de prevención de factores de riesgo psicosocial?*

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.10554.59508>

Rivero, G. E. C., & Romero, M. T. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 73-87.

Simanca, L., Salas, V., Alvis, P., & Londoño, M. J. (2021). El derecho a la desconexión digital y el coronavirus: Un problema de actualidad. *Revista Veritas*, 1, 149-162.

Tavara Romero, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección*.

<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1950>

Von Bergen, C., Bressler, M., & Proctor, T. (2019). On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. *Employee relations law journal*, 45, 3-20.

