



**Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho
comparado español y francés**

Estudiantes

David Alejandro Castaño Miranda

Juan Felipe Cedeño Cabal

Director

Enán Arrieta Burgos

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
abogado**

Pregrado en Derecho

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Pontificia Bolivariana

Medellín

2021

Declaración de originalidad

Fecha: 16 de mayo de 2021

Nombre del(os) estudiante: David Alejandro Castaño Miranda, Juan Felipe Cedeño Cabal

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad”.



Firma del estudiante



Firma del estudiante

Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho comparado

Resumen: La siguiente monografía busca analizar los aportes útiles y relevantes para la regulación del derecho a la desconexión digital en Colombia, a través de un estudio de derecho comparado con las legislaciones de España y Francia. En primer lugar se expondrá el marco regulatorio del trabajo remoto y el derecho al descanso en Colombia, así como una breve descripción de la situación actual del trabajo remoto en Colombia. En segundo lugar se aborda el estudio de derecho comparado de las legislaciones española y francesa respecto a la regulación de la desconexión digital. En tercer lugar se pretende mostrar de manera sucinta algunas de las psicopatologías que pueden ocasionarse por las nuevas formas de trabajo remoto y también, dar cuenta de los desafíos regulatorios y aportes valiosos del derecho comparado para la regulación en Colombia.

Palabras clave: desconexión digital, jornada laboral, derecho comparado, derecho al descanso, psicopatologías, trabajo remoto, derecho laboral.

Introducción

Con la llegada del Covid-19 a Colombia y en consecuencia de los estados de emergencia decretados por el gobierno nacional se ha vuelto una necesidad de los empresarios y trabajadores el encontrar nuevas alternativas para fomentar las TIC y el trabajo remoto con miras a mitigar los efectos del virus. Lo anterior ha visibilizado una serie de situaciones y problemas que afrontan quienes trabajan desde casa y que, si bien estas pueden parecer novedosas, ya eran discutidas con anterioridad a la pandemia, con ocasión de la desmaterialización del trabajo y la aparición de los nuevos esquemas de trabajo posteriores al modelo fordista de producción (obrero-patrón-fabrica). Unos de los temas que más relevancia ha

tenido durante esta situación es la jornada y los tiempos de descanso, pues al no trabajar de manera física en un establecimiento, la línea que solía dividir el tiempo de labor y de descanso se ve cada vez más difuminada por las particularidades del trabajo remoto. Es aquí donde se comienza a desarrollar el derecho a la desconexión digital como iniciativa para poder regular estas situaciones. Resulta importante aclarar que nada se ha legislado en Colombia sobre este tema, de modo que en la actualidad solo se encuentra un proyecto de ley en trámite en el Congreso de la República.

Afirmar entonces que en Colombia existe un amplio desarrollo sobre el derecho a la desconexión digital resultaría equivocado, en el ámbito legislativo no se encuentra mención alguna y en el desarrollo dogmático y académico, si bien no son inexistentes las referencias, monografías y trabajos que versen sobre el tema, tampoco son abundantes ni resultan del todo comunes. Para solventar esta ausencia, se hace necesario acudir al derecho comparado, pues otros ordenamientos jurídicos sí han desarrollado este Derecho y así mismo encontrar un avance jurisprudencial y dogmático que pueda servir para una eventual implementación en Colombia.

Teniendo presentes las circunstancias actuales de los trabajadores colombianos en medio de esta pandemia, sus necesidades, la deficiencia legislativa para abordar estos nuevos retos, la inminente desmaterialización del trabajo y las relaciones laborales actuales; resulta necesario una legislación que proteja el derecho del trabajador a desconectarse, a no verse sujeto a ser requerido por su empleador en todo o momento o de ser así, que se regulen estas conductas donde se implementen beneficios y garantías a los trabajadores que se sometan a estas situaciones. Se vuelve menester entonces hacer un análisis comparado de los ordenamientos jurídicos de Francia y España para poder responder a: ¿qué aportes relevantes de estos sistemas serían útiles para la regulación del derecho a la desconexión digital en Colombia?

Como hipótesis de investigación se considera que aplicar de forma literal la regulación sobre desconexión digital de Francia y España en Colombia no responde a las circunstancias materiales en las que se fundamenta la necesidad de una regulación sobre el derecho a la desconexión en nuestro país; por otro lado, una interpretación a partir de las finalidades que persigue la regulación de la jornada laboral puede dar una solución efectiva a los problemas del trabajador digital en Colombia.

Para efectos de esta monografía, procederemos en un primer momento a contextualizar al lector sobre el panorama actual del trabajo remoto y derecho al descanso en el ordenamiento jurídico colombiano, para así poder cimentar bases legales que serán necesarias para el desarrollo del texto. En un segundo momento se explicarán las razones por las cuales fueron escogidos Francia y España como los ordenamientos a comparar, para posteriormente estudiar la situación legislativa actual de dichos países en relación al Derecho a la desconexión digital. Finalmente, en un tercer capítulo se plantearán los aportes útiles del derecho comparado a la legislación colombiana.

En cuanto a la metodología utilizada en el presente trabajo, y en razón de los contenidos y bibliográfica que sustentan el mismo, el enfoque por el cual se desarrolla la presente monografía corresponde a uno plenamente cualitativo, aunque esto no excluya ciertas cifras y datos que pueden dar luz a los temas trabajados en el presente ensayo. Por otro lado, la recolección de la información encuentra su base en el estudio de las disposiciones normativas y jurisprudenciales de los países en cuestión y obedece también a fuentes secundarias, haciendo uso de bases de datos académicas como Elibro, Legal Collection, EbscoHost, Jstor y repositorios de universidades. Finalmente, la forma de analizar de información se desarrollará mediante un análisis categorial, que permitió crear grupos conceptuales para la fácil comparación de los conceptos

y legislaciones internacionales con la propia, así como para la identificación de los retos y aportes necesarios a una nueva regulación del Derecho a la desconexión digital en Colombia.

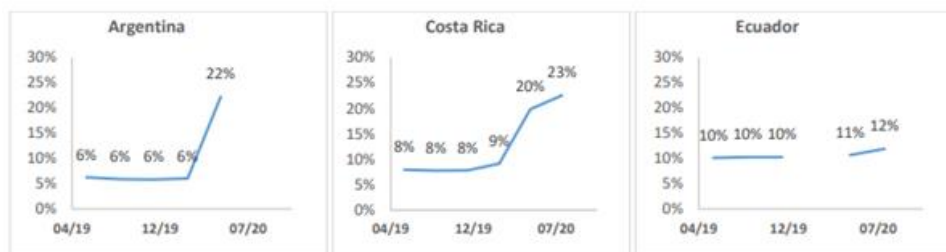
1. Marco regulatorio del trabajo remoto y el derecho al descanso en Colombia

El presente capítulo pretende dar una visión general sobre el estado actual del ordenamiento jurídico colombiano frente al trabajo remoto, la jornada laboral y el derecho al descanso. Para cumplir dicho cometido se hará un análisis de la regulación sobre el teletrabajo y el trabajo en casa, para identificar qué postura ha tomado el legislador colombiano a la hora de regular la convivencia entre la jornada laboral y el tiempo de descanso. Adicionalmente se hará una exposición de los proyectos de ley en materia de “desconexión digital” presentados por motivos de la pandemia en el año 2020 y su relación con el concepto de “disponibilidad” que ha ido desarrollando la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la Sentencia SL5584-2017. También, a manera de contextualización, se esbozará un panorama estadístico del trabajo remoto en nuestro país.

Resulta evidente afirmar que las TICs son herramientas excesivamente útiles que facilitan la labor del trabajador, automatizan procesos y le permiten desarrollar multiplicidad de funciones de manera remota al sitio de trabajo. También, son favorables para empleador, en cuanto puede medir de manera objetiva los resultados, obtener información precisa de todos los procesos que se realizan y vigilar la productividad de sus dependientes. Factores como los anteriores hacen que cada vez más el teletrabajo sea una modalidad común a toda empresa, razón por la cual, resulta de vital importancia tener en consideración las cifras estadísticas de los trabajadores que desempeñen sus funciones en esta modalidad.

Antes de entrar a detallar el marco regulatorio del trabajo remoto y derecho al descanso en Colombia, se hace necesario evidenciar el impacto de la pandemia en cuanto al trabajo remoto. Lo anterior, se logra entender cuando, con base en las siguientes graficas proporcionadas por la OIT en el documento “From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic” se observa el gran incremento del porcentaje de los trabajadores remotos desde el inicio del 2020 en Argentina, Costa Rica y Ecuador, que, como Colombia, se ubican en los países con ingresos medios – altos:

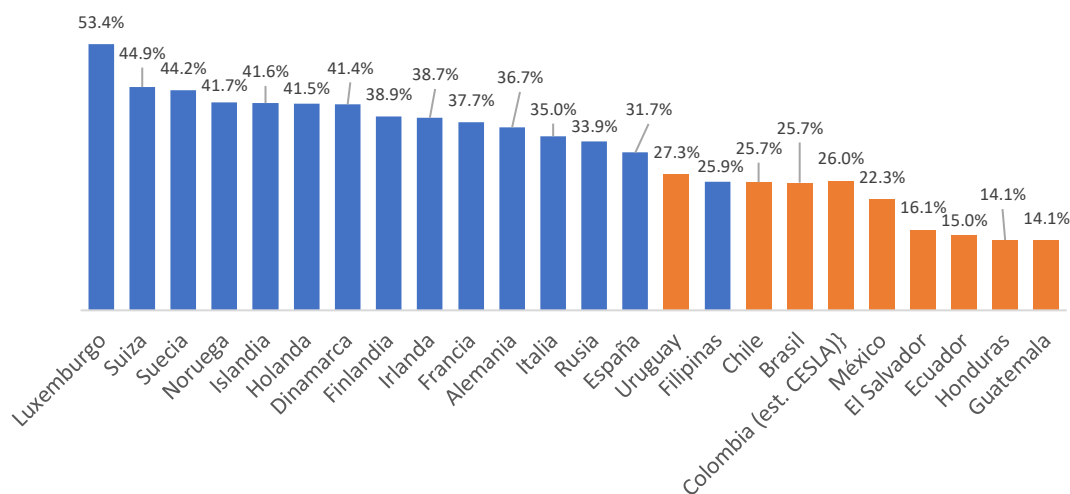
Grafica 1 Variación porcentual de los trabajadores remotos - Argentina, Costa Rica y Chile



Fuente: International Labour Organization. (2021). From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic.

En un estudio realizado por Fernández, Vieco, Sepúlveda, Restrepo y Arrieta-Burgos para el Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2020) calculan un porcentaje estimado de personas que potencialmente pueden trabajar desde casa en Colombia (26% del total de ocupados urbanos), utilizando la metodología propuesta por Dingel & Neiman (2020).

Gráfica 2. % De personas que pueden trabajar desde casa



Fuente: elaboración de Fernández et al con base en Dingel & Neiman (2020).
CESLA (2020).

Es importante resaltar que figuras jurídicas como el teletrabajo y la desconexión digital son respuestas del legislador a la transformación de los medios tradicionales de producción, los cuales cambian las relaciones tradicionales de subordinación entre el empleador y el empleado. Este nuevo modelo de producción es acuñado por De Giorgi (2006) como el modelo post-fordista de producción que, para efectos de este trabajo, podríamos asimilar al concepto de “empresa virtual”:

El desarrollo de un nuevo sistema de producción, a partir de las posibilidades brindadas por las tecnologías informáticas, dio lugar en la segunda mitad del siglo pasado a cambios que hoy todos conocemos: empresa sutil o magra, externalización de actividades que antes se desarrollaban al interno de la empresa; teletrabajo y teledisponibilidad, incremento del trabajo autónomo económicamente dependiente, en el marco de una economía a escala global (Delgue, 2017, p.3).

Este fenómeno de digitalización de las relaciones laborales se encuentra plasmado como un elemento básico y diferenciador en la misma definición de la figura del teletrabajo prevista en la Ley 1221 de 2008 donde dice que:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2).

La misma legislación divide la figura en tres especies: autónomos, que desarrollan su actividad en un lugar escogido siempre fuera de la empresa; móviles, que no cuentan con un lugar de trabajo y operan por medios de la TIC; y suplementarios, donde su lugar de trabajo se intercala entre la oficina y su casa. Cabe aclarar que, a pesar de las semejanzas en la realidad material, esta figura no se asimila jurídicamente con el trabajo a domicilio regulado en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo (figura en desuso por demás), ni con el conocido trabajo en casa instaurado como medida excepcional por el gobierno nacional en razón de la pandemia del COVID-19.

La Ley 1221 de 2008 concibe al teletrabajo como un instrumento de generación de empleo aprovechando las tecnologías de la información. No es un dato menor, puesto que históricamente el teletrabajo surgió para enfrentar la crisis energética de 1970 (Benjumea-Arias, Villa-Enciso, & Valencia-Arias, 2016) y que vemos actualmente reestudiada en la crisis económica y social que representó la pandemia en el 2020. Es así que los empleadores ven en el teletrabajo un instrumento para reducir costos, permitir la flexibilidad y mejorar la competitividad a costa de la interferencia en las formas de vida tradicionales de la población trabajadora, trayendo beneficios y afectaciones según cada estudio.

Algunas investigaciones consideran que la implementación teletrabajo representa ventajas en el trabajador como el “aumento de las oportunidades de trabajo, mayor flexibilidad laboral, reducción de desplazamientos, reducción de estrés, compatibilidad de trabajo y vida familiar, ahorro de dinero, alimentación más saludable, entre otros” (Ramírez, & Rúa, 2014, p. 86). Sin embargo, dependiendo del entorno social, se presentan desventajas tanto en la productividad como en lo psicosocial: sedentarismo, trabajo en exceso, la “no concordancia con los biorritmos naturales del trabajador (Ramírez, & Rúa, 2014, p. 87), mayor cansancio por posturas prolongadas, exclusión del grupo social, pérdida de la noción del tiempo y pérdida del tiempo para compartir en familia (Benjumea-Arias et al., 2016).

El artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 contiene las llamadas garantías laborales para los trabajadores. Aquí el legislador propugna por la igualdad en garantías prestacionales entre el trabajador y el teletrabajador, sin embargo, vale la pena hacer un estudio detenido en el numeral 1, 10 y el parágrafo de dicho artículo; referentes a la jornada laboral y a la voluntariedad para acceder a la modalidad del teletrabajo. A diferencia de países como Argentina, Chile y Uruguay donde se plasmó el derecho a la desconexión digital, o en Panamá donde no se obliga al trabajador al desarrollo de horas extras, en Colombia se impuso una *vigilancia especial* como garantía al respeto de la jornada laboral (San Juan, 2020), siendo el “Ministerio de la protección social” el órgano encargado en pro de evitar que los teletrabajadores sean sometidos a “excesivas cargas”.

Más allá de la función impuesta al Ministerio de Trabajo con respecto a la jornada laboral, se debe resaltar una interpretación del numeral 1 del artículo 6, el cual expresa: “A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno” y que puede conllevar a una discriminación injustificada del teletrabajador y una precarización de su derecho al descanso. En la Sentencia C-

351 de 2013 la Corte Constitucional decidió no pronunciarse de fondo frente a la disposición alegando ineptitud en la demanda, pues consideró que la parte actora debía argumentar mejor dónde se manifestaba discriminación. La Corte consideró que interpretando de forma integral, en este caso incluyendo el párrafo, se ponía de manifiesto que la modalidad del teletrabajo se veía sujeta a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo frente a la jornada laboral.

El párrafo del artículo 6 aclara que cuando el teletrabajo “sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral” y el teletrabajador excede dicho tiempo se le debe reconocer el pago de las horas extras, dominicales y festivos. A pesar de que la Corte Constitucional afirme que dicho párrafo implica el respeto a la jornada laboral, el sentido común de las palabras utilizadas por el legislador da a entender que existen situaciones donde no se respetarán aquellos recargos de ley, es decir, aquellos donde la jornada laboral no sea verificable. ¿Existen relaciones de teletrabajo donde no se puede verificar la existencia de una jornada laboral? ¿Es a estas a las cuales va dirigido el numeral 1 del artículo 6? ¿Dicha disposición querrá referirse a la modalidad móvil del teletrabajo? ¿Si la jornada de trabajo no es verificable, cómo podrá el Ministerio de Trabajo ejercer la vigilancia especial ante las cargas excesivas de trabajo? La Corte Constitucional al no fallar de fondo decide ignorar cuáles fueron las motivaciones para que el legislador incluyera dos disposiciones aparentemente contradictorias en un mismo artículo.

En el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 884 del 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre el teletrabajo, establece que en el contrato se ha de “determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal”. En el inciso 2 del artículo 10 se expresa que “cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado” se dará lugar al pago de horas extras, dominicales y festivos. Existe así otra aparente contradicción tanto en el articulado del Decreto

884 como entre el mismo Decreto y la Ley 1221 sobre el respeto a la jornada laboral dentro del marco del teletrabajo.

Cabe resaltar que el Decreto 884 del 2012 no hace ninguna distinción entre las diferentes modalidades del teletrabajo a la hora de reglamentarlo. En el artículo 2, al definir quién es el teletrabajador, aclara que la prestación de su servicio se realiza por fuera del local del empleador “en cualquiera de las formas definidas por la ley”: Sin embargo, investigaciones afirman que “la reglamentación de la Ley 1221 está dirigida únicamente a una sola modalidad de teletrabajador, y es el “autónomo” (Decreto 884 de 2012). Dejando así de lado otras formas de implementación de la figura que podrían resultar atractivas a nivel empresarial dependiendo de las necesidades de cada una de las partes (Fernández et al., 2020, p. 23). No existe actualmente claridad sobre cómo operan las modalidades restantes del teletrabajo ni sobre si el legislador al plantear la excepción al cumplimiento de la jornada laboral a ciertas relaciones de teletrabajo lo hacía pensando en alguna de estas modalidades.

Frente a otras formas de trabajo remoto la Ley 2069 de 2020 en su artículo 17 ordena que, en razón de las nuevas circunstancias mundiales, se habilite el trabajo remoto “más allá del teletrabajo”, e impone al Gobierno Nacional reglamentar dicha materia.

Por otro lado, en el marco de la pandemia, el Ministerio del Trabajo expidió las circulares 021 y 041 del año 2020 con el fin de definir las medidas de protección al empleo con ocasión de la cuarentena y plantear los lineamientos respecto al trabajo en casa, siendo esta una medida excepcional y transitoria en la que se habilitó a diferentes empresas que declararan dicha modalidad de trabajo para seguir operando. Se resaltarán a continuación algunos elementos relevantes de ambas circulares en materia de jornada laboral.

Según la Circular 021 de 2020 el Trabajo en Casa se da como una situación ocasional, temporal y excepcional en la que el empleador autoriza para que se trabaje desde su hogar. He ahí la principal diferencia con el teletrabajo, ya que en este último se requiere de un acuerdo entre empleador y empleado para poder ejecutarse labores fuera de las instalaciones de la empresa. De dicho elemento diferenciador se desprende que bajo la medida de trabajo en casa no es necesario cumplir con los requerimientos del teletrabajo:

(...) tales como la visita previa al puesto de trabajo que tiene como objetivo, verificar las condiciones de trabajo, es decir, toda característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos en la seguridad y salud del trabajador, igualmente, tanto empleador como trabajador deberán contar con la guía para la Prevención y Actuación en situaciones de Riesgo que deberá ser suministrada por la respectiva Administradora de Riesgos Laborales; el trámite del formulario de afiliación y novedades adoptado mediante Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, entre otros. (Ministerio del Trabajo, Circular 021 de 2020).

El Ministerio de Trabajo en dicha circular afirma que al teletrabajador no le son aplicables las disposiciones de la jornada de trabajo, ignorando el párrafo del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el artículo 3 y 10 del Decreto 884 de 2012.

En la Circular 041 de 2020 el Ministerio de Trabajo afirma que tanto la relación de subordinación como las garantías laborales no tienen variación alguna en la ejecución del trabajo en casa, incluyendo acá el respeto a la jornada laboral y el reconocimiento de horas extras y dominicales. Se le impone al empleador que las tareas que encargue deben poder ejecutarse de tal forma que se garantice el descanso, y el respeto del núcleo familiar del empleado. En consecuencia, se requiere a los empleadores que especifiquen cuáles son los instrumentos con los

que harán seguimiento a la prestación del servicio del empleado en casa. Se invita a los empleadores a que traten de evitar requerimientos por fuera del horario laboral establecido, pero reconociendo que bajo ciertas circunstancias necesarias podrán hacerse requerimientos sin que estos impliquen acoso laboral. El Ministerio del Trabajo informa que tanto los empleados como los empleadores deben ceñirse a la jornada de trabajo con “el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital laboral” (Circular 041 de 2020), pero no profundiza en dicho concepto objeto de la presente investigación.

Las consideraciones sustantivas sobre las circulares no han sufrido ningún cambio en la ley 2088 del 12 de mayo de 2021 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones” donde, parece adecuado mencionar de una vez, no se regula propiamente el derecho a la desconexión digital. Se concreta el Trabajo en casa como una habilitación para desempeñar de forma transitoria actividades laborales por fuera del sitio habitual debido a circunstancias excepcionales o especiales (Ibid., artículo 2). Se reitera que dicha habilitación no autoriza para el desmejoramiento de las condiciones laborales ni implica una excepción a la regulación sobre la jornada laboral. Se hace referencia a la desconexión laboral como una garantía o derecho de todo trabajador de disfrutar su tiempo de descanso con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral; recomendando al empleador a no requerir al trabajador por fuera de su jornada (Ibid., artículo 4). Es importante resaltar que dicha habilitación tiene un término inicial de tres meses prorrogables por el mismo término, sin embargo, si las circunstancias no han cesado “se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones” (Ibid., artículo 7). Finalmente, los empleadores deberán informar a la ARL la dirección en la que se deben efectuar las actividades y esta deberá promover programas que garanticen condiciones de salud física y mental (Ibid., artículo 11).

Los asuntos relativos a los beneficios y costos de ejercer determinada relación de teletrabajo, el salario y la jornada laboral de determinado teletrabajador pasan por un primer control o garantía, el elemento de voluntariedad del teletrabajo. Ignorando a propósito el hecho de vivir en una sociedad donde el desempleo es protuberante y que el trabajo es el medio por el cual tanto el trabajador como su círculo familiar se sostienen, el Legislador da a entender que el primer control sobre la materialización de una figura como el trabajo remoto en su modalidad del teletrabajo es que el empleado esté de acuerdo con las condiciones prestacionales y de ejecución del servicio. Dicho elemento de voluntariedad se ve reducido en medio de la crisis ocasionada por el COVID-19, pues “se volvió compulsivo y forzoso, con muchas medidas improvisadas para resolver cuestiones indispensables como el equipamiento y la organización del trabajo” (San Juan, 2020, p. 30). Vale recordar que el teletrabajo sigue siendo un mecanismo para generar empleo, en especial en situaciones de crisis por la reducción de costos que representa. A su turno, en la medida de trabajo en casa impuesta por el Gobierno Nacional se ve casi anulado completamente el elemento de voluntariedad; de allí que, a pesar de ser una medida de carácter excepcional y transitorio, se reafirme la importancia de contar con garantías claras y efectivas para el derecho al descanso en las modalidades de trabajo remoto.

En el transcurso del año 2020 se presentaron dos proyectos de ley tendentes a regular el derecho a la desconexión digital: el proyecto 071 de 2020 y el proyecto de ley 159 de 2020 presentados en la cámara de representantes, en este apartado nos centraremos en el texto definitivo aprobado en primer debate del proyecto 071, puesto que el proyecto de ley 159 fue archivado por identidad de materia y similitud en el contenido. Las únicas diferencias sustanciales entre ambos proyectos era que el 159 pretendía que la garantía a la desconexión laboral fuera exclusiva de las relaciones laborales y que en el texto definitivo aprobado del 071 se concretó una definición del derecho a la desconexión.

En el informe de ponencia del proyecto 071 de 2020 (Gaceta Del Congreso 793, 2020) se encuentran plasmados las motivaciones y circunstancias que justifican la expedición de la ley según los promotores de la iniciativa.

La primera razón de conveniencia radica en el aumento de las jornadas laborales por el COVID-19, afirmando que se han conocido y denunciado casos de sobrecarga laboral y “desbordamiento exponencial de las hornadas y horarios laborales” que puede ocasionar en los trabajadores estrés y agotamiento. Se trae a colación el concepto de disponibilidad horaria de la legislación española, definiéndola como el período de tiempo en el que el trabajador ha de estar localizable siendo este definido por un acuerdo o convenio colectivo. Así, el proyecto de ley también busca lograr generar un marco normativo que permita dar claridad a los trabajadores y al empleador sobre la disponibilidad horaria en determinada relación laboral en pro de separar los espacios de descanso y laborales, relación que se ha visto “alterada” por el desarrollo de las TIC. Los congresistas afirman que garantizar el descanso a los trabajadores implica aumentar la productividad de los trabajadores, y toman como ejemplo la legislación de países como Francia, España, Chile y Nueva York.

Con respecto a los fundamentos normativos, la ponencia para primer debate afirma que el proyecto se encuentra acorde con la Constitución y la regulación laboral colombiana, y se recalca que se pretende derogar el ya mencionado numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 por considerar que trae consigo una interpretación que atenta contra los derechos laborales de los trabajadores al implicar una especie de “disponibilidad absoluta”, recalcando igualmente la ya nombrada Sentencia C-351 de 2013 de la Corte Constitucional.

El texto aprobado en primer debate trae la novedad de concretar el derecho a la desconexión digital en el derecho “a no ser contactados por cualquier medio para cuestiones fuera de la jornada ordinaria”, de modo que se le otorga el privilegio al

trabajador de atender o no cualquier requerimiento laboral en su horario de descanso, pues en el caso de decidir estar disponible para el empleador, este le deberá reconocer el pago de las labores suplementarias. Como garantía el proyecto de ley dispone que la inobservancia de dicho privilegio o de dicho reconocimiento puede constituirse en acoso laboral. Sin embargo, es una garantía que no implica ningún cambio jurídico relevante puesto que se remite a los criterios ya establecidos en la ley de acoso laboral. Igualmente, el proyecto de ley le impone la carga al empleador de crear una política interna sobre la desconexión laboral donde se plasmen sus garantías, su ejercicio y el procedimiento interno conciliatorio a seguir cuando se viole dicho derecho. El Ministerio de Trabajo sería el encargado de hacer la labor de hacer seguimiento a dichas políticas y aparece la figura del inspector del trabajo como aquel encargado de tramitar las denuncias de los trabajadores o servidores públicos que sientan vulnerado su derecho a la desconexión digital.

Concluida la exposición del panorama actual de la legislación colombiana sobre el derecho al descanso y el trabajo remoto, se proseguirá a exponer las fuentes normativas, y doctrinales sobre el derecho a la desconexión digital en Francia y en España. Para finalmente hacer un ejercicio comparativo y resaltar las críticas al derecho a la desconexión digital y a los intentos de regulación por parte del legislativo colombiano.

2. El derecho a la desconexión digital en España y Francia

En el presente capítulo se procederá a exponer el estado actual de la regulación sobre el derecho a la desconexión digital en España y Francia. Estos países fueron seleccionados con fundamento en los siguientes criterios: en primer lugar, que son países con ordenamientos jurídicos de derecho continental al igual que Colombia. Además, la influencia de España y Francia en normas de nuestro país es evidente, un claro ejemplo de esto es el Código Civil. Por último, estos dos

países han sido pioneros en Europa en regular el derecho a la desconexión digital, e incluso, la regulación española ha servido como fundamento para las nuevas leyes que tratan este derecho en Latinoamérica, como Argentina y Chile.

En cuanto a la regulación española sobre el derecho a la desconexión digital, se puede afirmar que, al igual que Francia, este país también cuenta con una normatividad expresa que se refiere al mencionado derecho. En la misma corriente, y a modo de similitud con el país vecino, es una regulación breve y moderna en cuanto ambos son países pioneros frente a este nuevo derecho. En particular, España consagró la desconexión digital con la Ley Orgánica 3 del 2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD).

A la luz de la ley mencionada, la desconexión digital se encuentra específicamente regulada en el Título X “Garantía de los derechos digitales”, artículo 88, donde menciona que:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, 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.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de

sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Se logra evidenciar que, aunque si bien la LOPDGDD en su artículo 88 se refiere al derecho a la desconexión digital, también es consciente de la mencionada necesidad de la vida personal, familiar, la disponibilidad y el descanso, como lo señala el artículo 88, en su primer y segundo párrafo. En cuanto al último párrafo del artículo 88 de la LOPDGDD se puede decir que es casi igual al redactado en el ordenamiento francés. Pues obliga a crear una política, bajo ciertas formalidades en cuanto a los sujetos, donde se establezca el cómo y la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa, así como una sensibilización del uso de herramientas tecnológicas (Reche, 2020). Según Miñarro (2019), es apenas lógico que las medidas para evitar fatiga se encuentren en una política interna de la empresa, pues esto se enmarca en una obligación de prevención por parte del empresario.

Además, el último párrafo del artículo 88 de la LOPDGDD es congruente con la normatividad en salud laboral que se consagra en España. En específico, se menciona en la LOPDGDD que esta política interna tiene, entre otros fines, evitar el riesgo de fatiga informática que puede ser ocasionado por las herramientas tecnológicas. Frente a esto, cabe afirmar que ya la Ley General de Salud Pública 33 de 2011 del 4 de octubre buscaba conseguir el más alto grado de bienestar del trabajador y promover aspectos preventivos de patologías con ocasión del trabajo. Lo anterior, se evidencia específicamente en el artículo 32 cuando se menciona:

La salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo.

Habiendo terminado de abordar el artículo 88 de la LOPDGDD, también es pertinente mencionar que la ley realiza modificaciones a otros cuerpos normativos para introducir este derecho. Así, al modificar y añadir nuevos articulados a leyes ya existentes, se encarga de ubicar en el ordenamiento jurídico español el derecho a la desconexión digital. Es importante resaltar que con las modificaciones se incorpora este derecho tanto a las relaciones privadas de trabajo, como al empleo público.

En un primer lugar y aludiendo al empleo privado, en la Disposición final decimotercera de la LOPDGDD se añade el artículo 20 bis “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y al a desconexión” al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Siendo aprobado con el Real Decreto Legislativo 2 de 2015. Con la nueva modificación de la LOPDGDD se introduce derecho a la desconexión digital de la siguiente manera:

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 videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En cuanto a los empleados públicos, la LOPDGDD también consagró este derecho, con la Disposición final decimocuarta se añade la letra j bis) en el artículo 14 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5 de 2015. Con el añadido mencionado de la LOPDGDD el derecho a la desconexión digital en el empleo público se incorpora de la siguiente manera:

j) bis A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

La LOPDGDD atiende las necesidades humanas que se describen en el capítulo anterior y en los párrafos 1 y 3 de su artículo 88, pero, además, es acorde a la Constitución Española. Específicamente en el Título I, Capítulo segundo, Sección primera de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, artículo 18, en el primer inciso al mencionar que “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” y en su cuarto inciso, pues proclama que “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”. Así, se logra ver cómo la LOPDGDD es congruente con lo dispuesto por la Constitución Española y refleja, en una ley orgánica, la voluntad de la máxima ordenanza.

Aun cuando el panorama normativo de la desconexión digital en España es reciente y, al parecer, no se encuentra excesivamente regulado, es menester recordar que este se encuentra íntimamente relacionado con la jornada laboral. Si bien no es objeto de la presente monografía abordar la regulación legal de la jornada laboral en España, con ocasión de esta íntima relación, sí resulta pertinente afirmar que la desconexión digital es una reinterpretación de antiguas

reivindicaciones laborales a conciliar la vida personal y familiar con la laboral (Reche, 2020). Siguiendo esta línea, cabe recordar que:

El primer convenio acordado en el seno de la OIT, el Convenio nº 1 sobre las horas de trabajo (industria), firmado en 1919, aborda el derecho al descanso con el propósito de limitar las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho diarias y cuarenta y ocho semanales (Reche, 2020, p. 34).

Convenio, que ratificó España en 1929 y que se encuentra en vigor desde la fecha.

Finalmente, con ocasión de la aplicación de este derecho por parte de los jueces, se logra rescatar la Sentencia 962/2020 del Tribunal Superior de Justicia, en Sala de lo Social de Madrid del 04/11/2020 como resultado de un recurso de suplicación interpuesto por la parte accionada ENAIRE. En esta sentencia se aborda el derecho a la desconexión digital en el caso de un trabajador que presta servicios como Controlador de la Circulación Aérea y al cual, su empleador ENAIRE, le impuso una sanción de tres días de suspensión de empleo y sueldo. Esto por no haber realizado cursos obligatorios en el plazo que la empresa le había ordenado, en cuanto el trabajador alegaba que debían realizarse en su jornada de trabajo presencial y no de manera virtual, por fuera de esta, como lo exigía ENAIRE. En cuanto al trámite procedimental, en primera instancia el Juzgado de lo Social número 22 de Madrid declaró nula la sanción impuesta por ENAIRE y repuso al trabajador en sus derechos afectados. En cuanto a la decisión final, el *ad quem* revocó el fallo de primera instancia bajo cuatro argumentos que permiten hacer tangible el derecho a la desconexión digital, así como conocer sus límites. Estos argumentos fueron:

- a) En tiempo de descanso el trabajador tiene derecho a la desconexión digital, esto es, a mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciba mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales;
- b) No afecta al derecho a la desconexión digital (y, por tanto, a la intimidad personal y familiar) el que la empresa ordene la realización de trabajo efectivo y retribuido fuera del horario normal, porque entonces ya no hablamos de tiempo de descanso, sino de tiempo de trabajo. Obviamente ello implica que el tiempo de conexión del trabajador para realizar actividades laborales, también cuando se realiza a distancia y por medios electrónicos, tiene la consideración de tiempo de trabajo, con las consecuencias legales que de ello se derivan;
- c) Si dicho trabajo se realiza más allá de la jornada se tratará de horas extraordinarias que con carácter general son voluntarias, salvo pacto en contrario;
- d) En otro caso, si la realización de trabajo efectivo (presencial o a distancia) fuera del horario normal implica un cambio del mismo o de la jornada ordinaria, estaremos ante una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, que según los casos puede ser sustancial (regulada por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) o no (Tribunal Superior de Justicia en sala de lo Social de Madrid, Sentencia 962/2020).

Por otro lado, Francia es ampliamente reconocida por la doctrina como uno de los primeros países en incluir dentro de su legislación el derecho a la desconexión. Dicho reconocimiento se dio en el marco de la reforma laboral materializada en la denominada “ley Khomri”, es decir, “*la LOI no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*”, que en su artículo 55 modificó el artículo 2242-8 del Código del trabajo sobre el contenido de la negociación colectiva anual en el marco de los planes de igualdad, figura que se tratará más adelante, incluyendo dentro de esta

el denominado *droit à la déconnexion*. Actualmente, el derecho a la desconexión se encuentra plasmado en el numeral 7 del artículo 2242-17 debido a que la LOI n°2018-771 modificó el contenido del artículo 2242-8, sin embargo, la regulación del derecho a la desconexión no sufrió cambio alguno sobre su contenido ni tampoco sobre su procedimiento, más allá que se reemplazó al “*comité d’entreprise*” por el “*comité social et économique*” como el órgano encargado de estudiar el contenido de dicho derecho elaborado por el empleador en los casos donde fallen las negociaciones. En el artículo 3121-64 del Código del trabajo se impone que las modalidades para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital del artículo 2242-17 se encuentran como un parámetro más sobre las convenciones colectivas relativas a los acuerdos de precio fijo por horas o días.

Para estudiar el derecho a la desconexión digital en Francia es necesario conocer parte del contexto de la reforma laboral francesa y sobre todo la finalidad que se persigue con esta, las cuales se corresponden con los objetivos de diferentes informes con los que se buscaban plasmar las bases de un nuevo derecho laboral.

En el informe Cobrexelle sobre negociación colectiva se busca que esta sea “fuente esencial del derecho del trabajo en el siglo XXI” (Martin, 2016, p.49), implicando una reducción del papel de ley donde esta sólo marcaría las bases. Con esta tendencia se busca un derecho laboral más flexible en favor de la competitividad de las diferentes empresas para así desarrollar el empleo (Ibid., p. 50). Para Phillippe Martin (2016) el legislador francés decide “sacrificar” la creencia de la ley laboral como protectora y unificadora por una ley flexible consagrada a criterios económicos con la finalidad de fomentar el empleo (Martin, 2016). El informe Mettling es uno de los más importantes antecedentes a la ley Khomri, al estudiar la digitalización del derecho laboral da un papel primordial al sector empresarial, argumentando que “las realidades, situaciones, y contextos de las empresas pueden ser variados frente al uso de las TIC” (Cialti, 2017, p. 174), por lo que el uso de la negociación colectiva y una ley que le otorga una potestad

normativa amplia al empresario puede dar pie a modalidades más específicas y adaptadas a las necesidades de cada empresa.

El artículo 55 de la LOI no 2016-1088 consagró lo siguiente:

Article L2242-8. La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

7o Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques».

El derecho a la desconexión en Francia se resume en un aparte que debe tratarse en las negociaciones anuales obligatorias dentro de los planes de igualdad. Más allá del reconocimiento que se le ha dado a la consagración de la desconexión digital como una respuesta a la realidad del trabajador frente a la digitalización de las relaciones laborales, la figura ha sido ampliamente criticada por la doctrina francesa e internacional. Dichas críticas radican en su mayoría en el papel primordial que se le da a la negociación colectiva para la concreción material del derecho a la desconexión digital. Se considera que no “recaba un concepto definitorio del derecho de desconexión, y en puridad tampoco delimita el contenido del mismo” (Páez, 2017, p.25) y que incluso lo “devalúa” (Ibid., p.26) al considerar que caben gradaciones, al depender de lo que defina la empresa, para el ejercicio pleno del mismo que se estipula en el artículo 3121-64. Además, por plasmar el

derecho a la desconexión como una figura dependiente de las negociaciones anuales obligatorias, se dejan por fuera los trabajadores de las empresas más pequeñas donde no se encuentran las secciones sindicales a las que obliga la ley a negociar, tal y como expresa Laëtitia Morel a continuación:

(...) En effet, les obligations de négocier, en droit français, ne concernent que les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (14). Dès lors, le champ De plus, en habilitant les organisations syndicales à définir les modalités de plein exercice du droit à la déconnexion, le législateur crée le risque d'un manque d'homogénéité de ce droit et partant, d'une distribution inégalitaire de celui-ci. À chaque entreprise son droit à la déconnexion. Ce dernier apparaît ainsi comme un droit à géométrie variable puisque négociable (Morel, 2017, p. 8).

Se plasma un derecho cuyo contenido corre el riesgo de variar sustancialmente entre una empresa u otra implicando una distribución desigual del mismo. Para Francisco Páez el empleador adquiere un rol preponderante al materializar las particularidades del derecho a la desconexión, por más que la ley consagre la intervención de figuras como el Comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo, es finalmente el empleador quien decide en qué consiste dicho derecho a la desconexión digital y cuáles son los medios para su ejercicio pleno (Páez, 2017). Esta es una situación que extraña a la doctrina debido a que el trabajo remoto por naturaleza hace que el lugar de trabajo pierda “su importancia histórica y para el empleador es una ocasión de extender su poder dirección fuera de las horas de trabajo” (Escande-Varniol, 2020, p. 155) y la ley francesa sienta las bases para que el propio empleador marque los límites y medios para cumplir el derecho que, en teoría, existe para limitar su poder subordinante.

3. Desafíos regulatorios en Colombia y aportes del derecho comparado

Este tercer capítulo busca mostrar brevemente algunas de las psicopatologías que pueden ser ocasionadas por las nuevas formas de trabajo remoto, para así dejar en evidencia la importancia de una correcta regulación del derecho a la desconexión digital con miras a proteger la salud del trabajador. De igual forma, en el presente capítulo se señalarán algunos de los aportes más importantes del derecho comparado de los países estudiados y su aplicación en el ordenamiento colombiano.

Respecto a la importancia del derecho a la desconexión digital frente a las psicopatologías, es importante mencionar que, el no tener una buena organización del trabajo puede generar riesgos psicosociales que tienen una influencia negativa en la salud mental y el bienestar los trabajadores (Velásquez et al., 2012). Por ello, resulta relevante conocer acerca de estas psicopatologías, sus causas y relación con el trabajo. El estudio de estas tiene que ser consonante con el término de salud mental, pues es “una parte indivisible de la salud y el trabajo uno de los condicionantes principales en ese estado de bienestar” (Velásquez et al., 2012). Además, como ya se mencionaba en el capítulo anterior, la salud mental está debidamente reglamentada y trae como fin el bienestar del empleado.

Las consideraciones anteriores no pueden quedar como simples declaraciones abstractas, pues los menoscabos a la salud de los trabajadores por el exceso de trabajo son muy recurrentes. A manera de ejemplo, en Japón, se utiliza el término “Karoshi” para referirse a la muerte por el exceso de trabajo, manifestándose principalmente con problemas del corazón, enfermedades isquémicas y accidentes cerebrovasculares (Cruz Robazzi et al., 2010). Es necesario que dichas acciones preventivas sean tomadas con la debida seriedad y, como consecuencia de ello, se elaboren políticas en las empresas y entornos de trabajo para prevenir el menoscabo a la salud del trabajador. Políticas que no deben ser exclusivas a los sitios físicos de trabajo de la empresa, sino que deben adaptarse a las modalidades de trabajo remoto.

Estas psicopatologías son ocasionadas por los riesgos para la salud mental, física y social derivados del trabajo, el ambiente y las relaciones interactivas entre los trabajadores (Gollac, 2011 como se citó en Rubbini, 2012). Algunas de las psicopatologías más comunes en los trabajadores son el estrés laboral, la adicción al trabajo y las consecuencias psicológicas derivadas del horario laboral y el desempleo (Fernández, 1998). No se debe olvidar, entonces, que dichas alteraciones son ajenas a la modalidad de trabajo, pues que las labores desempeñadas exijan o no la presencialidad, no eximen al trabajador de padecerlas. Javier Fernández considera que:

El estrés laboral constituye probablemente la alteración más estudiada por la psicología del trabajo. Se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos -o al menos esa es su percepción-, de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva.” (Fernández,1998, p 613).

Es probable que el cambio del entorno y modalidad de trabajo con ocasión de la pandemia sea una causal generadora de esta psicopatología, pues el mismo se dio de manera brusca y repentina con ocasión de los decretos de emergencia adoptados por el gobierno nacional para contener la propagación del Covid-19. Cabe recalcar que los cambios anteriores obligaron a las empresas a trabajar de manera virtual, incluso sin estar preparados ni tener políticas ante situaciones como esta, era cuestión de adaptarse o desaparecer. Una alteración estrechamente vinculada al estrés laboral es el síndrome del Burnout, definida por Herbet Freudenberger y Richelson en los años ochenta en su libro Burnout: the high costo of high achievement (Freudenberger y Richelson, 1981). Esta se entiende como la sensación de “quemado” o “explotado”, ocasionada al estar el

trabajador expuesto de manera continua al estrés ocasionado por las funciones de su trabajo.

Por otro lado, se encuentra la adicción al trabajo o “workaholism” que puede entenderse como la convicción de que trabajar más de lo convencional, prescindiendo del descanso, la vida familiar y el ocio es lo correcto y provechoso para el trabajador mismo (Castañeda, 2010). Esta convicción resulta peligrosa para la salud del empleado, pues como se deja entrever en la definición, el no reconocer los tiempos de descanso (necesarios incluso de manera biológica) puede traer consecuencias nefastas a la salud física y mental. Si a esto se le añade que la modalidad de teletrabajo no requiere que el trabajador se desplace a un sitio de trabajo, el no tener un límite, que antes era físico, puede agravar la presente psicopatología.

Tanto el estrés laboral, como el Burnout y la adicción al trabajo, son patologías que se pueden evidenciar con ocasión de la jornada de trabajo y que tienen relación directa con el horario que los trabajadores cumplen. Referente al estrés, la falta de tiempo o exceso de tareas que no se cubren en la jornada son finalmente los riesgos que pueden ocasionar dicha patología y, por otro lado, el no conocer ni distinguir cuando se está y no en horario laboral, junto con la convicción de que trabajar sin descanso es lo correcto, desembocan en el Workaholism.

Expuesto el panorama de las psicopatologías, se hace evidente que cualquiera que sea la regulación del derecho a la desconexión digital que se pretenda implementar en Colombia, esta debe respetar por sobre todo la salud tanto física como mental del trabajador. Dicho esto, se resaltarán algunos aportes de los ordenamientos escogidos para la presente monografía, con ocasión de su aplicación a la futura regulación del derecho en Colombia.

En España podemos encontrar algunos aportes que son muy valiosos y novedosos respecto a la desconexión digital. En primer lugar, como se mencionaba en el artículo 88 de la LOPDGDD y las disposiciones finales decimotercera y decimocuarta, este derecho debe consagrarse tanto para el sector privado, como para el sector público. Lo anterior es necesario entenderlo respecto a la íntima relación de salud (física y especialmente mental con las psicopatologías) con este derecho. Así, aunque el empleo público tenga disposiciones especiales, el derecho a la desconexión digital no es ajeno a estas y siempre deberá garantizarse, en especial cuando el empleado público se desempeñe en modalidades de trabajo remoto.

Continuando, otro punto que resulta útil de la normativa española es el referente al deber del empleador de crear en conjunto de representantes de los trabajadores una política interna. Política que tendrá como objetivo definir cómo se ejercerá el derecho a la desconexión digital y, además, tener un carácter preventivo frente a los riesgos que se puedan ocasionar por el uso de las herramientas tecnológicas y la fatiga digital. Lo anterior muestra, una vez más, cómo se hace necesario pensar este derecho en relación a la salud del trabajador. También, el consagrar este punto como un deber de diálogo y comunicación entre empleado y empleador, da lugar a que su materialización sea un tema para tratar en negociaciones colectivas con los sindicatos, como ocurrió en España y se ve recogido en algunos de los principales convenios colectivos del 2019 (Requena, 2020).

Un tercer aporte del ordenamiento jurídico español respecto al derecho de la desconexión digital se encuentra en la Sentencia 962/2020 proferida por el Tribunal Superior de Justicia en sala de lo Social de Madrid. El fallo mencionado cobra una alta importancia al lograr materializar este derecho, pues en la LOPDGDD no se da una definición del mismo, solo una proclamación general y su ubicación en el ámbito normativo español. Así, sería muy meritorio que, al adoptarse este derecho en el ordenamiento colombiano, se definiera el mismo y,

además, se establecieran ciertas reglas para entender su aplicabilidad, límites y extensiones dentro del derecho y las relaciones de trabajo en general. Lo mencionado no obsta, desde luego, para que la Rama Judicial y en especial el órgano de cierre en Colombia con ocasión del precedente judicial, también tengan un papel activo a la hora de materializar y aplicar este derecho en situaciones cotidianas.

También, resulta valioso tener en cuenta a Chile y Argentina, que, si bien no son el objeto central del estudio en esta monografía, también han consagrado el derecho a la desconexión digital en sus ordenamientos. Chile lo implementó con la Ley 21220 promulgada el 24 de marzo del 2020 en artículo único, donde se añade al artículo 152 del Código del Trabajo de Chile el Quarter J, el cual guarda bastantes similitudes con las legislaciones francesa y española acerca de su aplicación, pero que es ligeramente diferente al dar una definición basada en características de lo que supone este derecho como se puede observar cuando dice:

(...) Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos (Ley 21220, artículo único).

En cuanto al caso argentino, su consagración en la Ley 27555 del 14 de agosto del 2020, aprobada por el Decreto 27 de 2021, es similar al caso chileno, pues se garantiza el derecho y por medio se explica el mismo a manera de características. El texto legal menciona en su artículo 5 que:

Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los

dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. (ley 27555, artículo 5)

Así las cosas, el panorama chileno y argentino parecen definir y materializar el derecho a la desconexión digital, como el derecho que tiene el trabajador a no estar disponible fuera de su jornada laboral, así como también a desconectarse de los medios digitales cuando ya haya completado la misma. Estas definiciones entonces lo que hacen es consagrar una especie de jornada negativa, para proteger debidamente al trabajador con ocasión de los medios digitales y su disponibilidad. Las anteriores definiciones plasmadas en las leyes de dichos países, pueden ser un aporte muy valioso al legislador colombiano para lograr definir en concreto este derecho.

En el caso de la legislación francesa se considera que su implementación en el ordenamiento jurídico colombiano no es posible, al menos no sin grandes modificaciones, y por sí sola no da solución a la problemática sobre la jornada laboral del trabajador digital. La mayoría de las razones que sustentan esta postura se encuentran plasmadas en el capítulo 2 de la presente investigación por parte de la doctrina francesa e internacional. En Francia se encuentra cierto mérito histórico por decidir consagrar el derecho a la desconexión como uno de los elementos en medio de la digitalización del derecho laboral, pero más allá de dicho reconocimiento, la estructura que impone no da las herramientas suficientes para que los trabajadores individualmente considerados puedan hacer respetar su derecho a la desconexión. Los más afectados son los trabajadores de las pequeñas empresas, cuyos empleadores no se encuentran obligados por el artículo 2242-17 a realizar las negociaciones anuales donde se dota de contenido a dicho derecho de desconexión digital. En el caso de las empresas que se encuentran obligadas a negociar, no existe alguna sanción específica ante el

incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones relativas al derecho a la desconexión digital (Schott, 2019).

La diferencia más relevante en este caso entre la situación francesa y colombiana es el enfoque con el que el legislador pretende plasmar el derecho a la desconexión digital y, sobre todo, las figuras jurídicas a las cuales se encuentra conectada. En Francia encontramos que esta figura se encuentra ligada necesariamente al ejercicio de la negociación colectiva en el marco de unos planes de igualdad salarial, negociaciones anuales obligatorias entre empresas con ciertas características y los representantes sindicales. No se plasma desde la propia regulación al derecho a la desconexión digital como una manifestación del derecho al descanso ni se resalta su relación con el respeto a la jornada laboral y, esto es así, debido a que todo el contenido material queda sujeto a los actores anteriormente nombrados. No deja de ser curioso cómo incluso la regulación que se encontraba en la ley Khomri traía inicialmente al comité de empresa en vez del comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo como el órgano encargado de revisar la regulación expedida por el empleador en el caso de fallar la negociación (Morel, 2017). Por último, se encuentra otra dificultad a la hora de traer la implementación francesa al contexto colombiano debido al papel que ocupan las organizaciones sindicales dentro de la concreción material de dicho derecho en tanto que en Colombia se ha creado un estigma dentro del ejercicio sindical en relación con el conflicto armado, pues es de conocimiento que la gran mayoría de trabajadores colombianos no se encuentran sindicalizados, y no más entre “1988-2010 se registraron 1940 homicidios de sindicalistas” por actores del conflicto armado (Montoya et al., 2017).

Es importante comprender que el derecho francés y colombiano, a pesar de formar parte del mismo sistema jurídico de *civil law*, cuentan con una tradición histórica diferente donde el diálogo entre los actores sociales no es el mismo. En Francia el uso de la negociación colectiva para dotar de contenido material a la ley

es consecuente con su historia y, así mismo, debe ser comprendida como una fuente legítima de la producción del derecho. En desconexión digital encontramos, por ejemplo, la *Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers* (2018), que trae consigo una definición del derecho y diferentes reglas para mantener un buen uso de los medios digitales dentro de las empresas. En dicha convención se concibe este como “*le droit pour le salarié de ne pas utiliser des outils numériques à des fins professionnelles en dehors de son temps ou amplitude de travail*”, es decir, el derecho del empleado a no utilizar herramientas digitales con fines profesionales fuera de su tiempo o ámbito de trabajo. Igualmente, en esta convención colectiva se recomienda a los empleados luchar contra la sobrecarga de información tomando acciones como: utilizar las funciones “CC” o “CCO” con moderación, indicar asuntos precisos para identificar el contenido del correo electrónico, no solicitar respuestas inmediatas si no es necesario. Se aclara que el empleado nunca está obligado a responder los correos electrónicos dirigidos fuera de su tiempo de trabajo, y que se considerarán recibidos a la mañana del siguiente día hábil al momento en el que se recibió el correo. Además, se impone la carga al empleador de asegurar el derecho a la desconexión de los trabajadores y, entre otras obligaciones, llevar a cabo una evaluación colectiva del uso profesional de las herramientas digitales por lo menos una vez al año.

Abordando la situación colombiana, tanto el proyecto de ley 159 como el Proyecto 071 presentados en la Cámara de representantes tratados en el primer capítulo encuentran sus antecedentes en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que, en su Sentencia SL5584-2017, analizó el concepto de disponibilidad en las relaciones laborales. Las iniciativas legislativas basan la protección del derecho de la desconexión en el reconocimiento salarial de las horas en las que se encuentre disponible el trabajador por fuera de su jornada laboral. La Corte Suprema considera que la disponibilidad no es una mera obligación a cargo del trabajador que se deriva de manera natural del contrato de trabajo para que el empleador

pueda ejercer su poder de subordinación, sino que implica una contraprestación por parte del empleador de modo que, en relación con el trabajador:

(...) le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL5884-2017).

La línea de pensamiento de la Corte va acorde con la idea del “trabajo decente” de la OIT, sosteniendo que el trabajo debe ser un medio que tienda al desarrollo de la vida personal y familiar, no a su negación. Según la Organización Internacional del Trabajo:

(...) el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Huertas, Lòpez, & Torres, 2018, p. 62).

Un cambio importante entre la postura que plantea el proyecto de ley colombiano frente a la regulación francesa y española es decir explícitamente en qué consiste el derecho, lo que permite dar cierta claridad tanto a los trabajadores, como a los operadores jurídicos sobre a qué se está refiriendo realmente con el derecho a la desconexión digital y ligando la figura con el respeto al derecho al descanso y al de la jornada máxima legal. Mantiene una influencia importante del derecho francés y español a la hora de plantear que gran parte de los medios para el

ejercicio pleno del derecho sean producto de una negociación entre el empleador y los representantes de los trabajadores manteniendo a un organismo de carácter administrativo como el vigilante del respeto de dichas obligaciones del empleador. Se le reconoce el concretar la tesis de la Corte Suprema en un privilegio a favor del trabajador para decidir si quiere estar disponible o no para el empleador por fuera de la jornada de trabajo y, al mismo tiempo, se le critica el no plantear una sanción especial y expedita para que el trabajador haga respetar con mayor practicidad su derecho a la desconexión digital puesto que, como se explicó en el capítulo 1, se remite a la ley de acoso laboral con los criterios propios de esta. Se reitera que el derecho a la desconexión digital no es más que el respeto al derecho al descanso y la jornada laboral en la época de la digitalización del trabajo, el sustento del derecho ya se encuentra dentro del ordenamiento jurídico por lo que la principal preocupación del legislador debe ser cuáles son los medios más eficientes y eficaces para garantizar dicho derecho a todos los trabajadores colombianos.

Conclusiones

Abordado el marco regulatorio del trabajo remoto junto con el derecho al descanso en Colombia, la regulación francesa y española sobre el derecho a la desconexión digital, los aportes de estos y los desafíos regulatorios en Colombia; se puede concluir que en el ordenamiento jurídico nacional no existe una legislación clara sobre la regulación del trabajo remoto y, en el caso del teletrabajo, las normas no dan respuesta a las diferentes modalidades que esta puede asumir. En este contexto, es importante resaltar el papel que ha asumido la jurisprudencia buscando condicionar la interpretación sobre el respeto a la jornada suplementaria del teletrabajador y la doctrina que ha ido formando la Corte Suprema de Justicia frente al concepto de disponibilidad y su reconocimiento prestacional. Siendo ambos antecedentes normativos al proyecto de ley que se encuentra en trámite del Legislativo. Es importante resaltar que la ley 2088 de 2021 no tiene como

objeto el derecho a la desconexión digital y, a pesar de tocar tangencialmente ciertos elementos importantes sobre la jornada laboral del trabajador remoto, la figura sigue sin encontrarse plasmada en el ordenamiento jurídico colombiano como un derecho para los trabajadores privados, oficiales, remotos o que prestan sus servicios en los establecimientos.

También se pudo evidenciar en la presente investigación que, si bien la regulación consagrada en Francia y España sobre la desconexión digital no es abundante, plantea unas pautas generales que pueden seguirse como guía para una eventual regulación en Colombia. De estas pautas, resulta útil rescatar que, tanto en Francia como en España, es un derecho que se consagra tanto para servidores públicos, como para el trabajador privado, pues es una prerrogativa que busca que proteger la salud e intimidad de este frente a la digitalización del trabajo.

Por otro lado, también puede ser útil para una eventual regulación del derecho a la desconexión digital el deber que se le impone al empleador de elaborar una política interna donde defina cómo se va a materializar el derecho, por ejemplo, en el marco de los reglamentos internos de trabajo. Con este aporte, se permite la participación de los trabajadores y el empleador, pues como se menciona en la regulación española, es necesaria previa audiencia con los representantes de los trabajadores, lo que permitiría, desde luego, un espacio de diálogo y construcción en la elaboración de dicha política. Y en Francia se propone que, a partir de la figura de la negociación colectiva entre los sindicatos y las empresas, se nutra de contenido material al mencionado derecho y se definan los medios para garantizar su eficacia.

Un aspecto que debe considerarse es que la regulación en Francia y España del derecho a la desconexión digital es sumamente breve y general, algo que como se evidenció en el segundo y tercer capítulo, es bastante criticado por la doctrina. Lo anterior, en cuanto, si bien siempre resulta beneficioso para el trabajador el

adquirir derechos, que estos no se concreten o materialicen en la norma les puede ocasionar ciertos problemas, especialmente a la hora de que se hagan efectivos. Este problema puede arreglarse definiendo de manera clara el derecho a la desconexión digital en Colombia y también caracterizándolo como lo hace la regulación de Chile y Argentina, para efectos de entender qué es la desconexión digital y cómo se aplica en el ordenamiento jurídico. La solución propuesta parece ser la adoptada por el Legislador de Colombia, pues este derecho sí se encuentra definido en el proyecto de ley 071 del 2020.

Otro punto que debe tenerse en cuenta es que se establezca vigilancia y medios de control sobre las empresas respecto de estas políticas internas, pues debe revisarse que siempre se cumpla y respete lo establecido en ellas. Lo anterior se puede armonizar con los deberes de vigilancia y la potestad sancionatoria que ya ejerce el Ministerio del Trabajo respecto a los empleadores, todo esto, en aras de hacer efectivo y lograr la verdadera materialización de este derecho en Colombia.

Finalmente, se debe afirmar que, si bien aplicar de forma literal la regulación sobre desconexión digital de Francia y España en Colombia no responde a las circunstancias materiales en las que se fundamenta la necesidad de una regulación sobre el derecho a la desconexión en nuestro país; sí resulta posible tomar algunos elementos de dichos ordenamientos para aplicarlos ante una eventual regulación. Siempre guardando congruencia con la regulación de la jornada de trabajo, la salud del trabajador y sobre todo garantizando mecanismos nuevos, o los ya existentes, que permitan una verdadera aplicación de este derecho para todos los trabajadores sin distinción alguna.

Referencias

Argentina. Decreto 27 (19, enero, 2021) Por el cual se aprueba la reglamentación de la Ley 2755.

- Argentina. Ley 2755 (14, agosto 2020). Régimen legal del contrato de teletrabajo. Boletín Oficial. Buenos Aires. Num. 34450.
- Benjumea-Arias, Villa-Enciso & Valencia-Arias (2016). Beneficios E Impactos Del Teletrabajo En El Talento Humano. Resultados Desde Una Revisión De Literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571
- Castañeda Aguilera, Enrique (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1),57-66.
- Chile. Ley 21220 (26, marzo, 2020). Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Diario Oficial. Santiago. Num. 42615.
- Cialti (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (137), 163–181. Retrieved from <http://www.nexos.com.mx/?p=28038>
- Colombia. Congreso De La República. (2020). Texto definitivo aprobado en primer debate del proyecto de ley no. 071 de 2020 cámara “ley de desconexión laboral” o “por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la ley 1221 de 2008”.
- Colombia. Congreso De La República. Gaceta Del Congreso 793. (2020a). Informe de Ponencia para primer debate al Proyecto de Ley número 071 de 2020 Cámara.
- Colombia. Congreso De La República. Ley 1221. (2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 2069. (2020b). Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia.
- Colombia. Ministerio del Trabajo. Circular 021. (2020). Medidas de protección al empleado con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.
- Colombia. Congreso De La República. Ley 2088. (2021)

- Colombia. Ministerio del Trabajo. Circular 041. (2020). Lineamientos respecto del trabajo en casa.
- Colombia. Presidencia de la República. Decreto 884. (2012). por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Corte Suprema De Justicia. (2017). Bogotá. Sentencia SL5584 - 2017. Magistrado Ponente: Jorge Luis Quiroz Alemán.
- Cruz Robazzi, Chaves Mauro, Barcellos Dalri, Almeida da Silva, de Oliveira Secco, & Jorge Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.
- De Giorgi (2006). El gobierno de la excedencia. Posfordismo y control de la multitud. Madrid: Traficantes de sueños.
- Delgue (2017). La Empresa Virtual: Nuevos Retos Para El Derecho Del Trabajo. *Revista Internacional Y Comparada De Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo*, 5(1), 1–39. Recuperado de Http://Ejcls.Adapt.It/Index.Php/Rlde_Adapt/Article/View/454
- Dingel, J., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? (No. w26948). National Bureau of Economic Research.
- Escande-Varniol, M.-C. (2020). RELACIONES LABORALES Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (155), 145–160.
- España. Constitución Española (29, diciembre, 1978). Boletín Oficial del Estado. Madrid. Núm. 311.
- España. Ley 33 (4, octubre, 2011). General de Salud Pública. Boletín del Estado. Madrid. Num. 240.
- España. Ley Orgánica 3 (5, diciembre, 2018). De Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado. Madrid. Núm. 294.
- Fernández-Montalvo, J. (1998). Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: hacia una psicopatología laboral. *Clínica y Salud*, 9 (3), 607-620.

- Fernández, C., Vieco, J., Sepúlveda, C., Restrepo, J., & Arrieta-Burgos, E. (2020). Trabajar desde casa: Posibilidades y desafíos. Obtenido de Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia: <http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos%20CESLA%20ANDI.pdf>
- Francia. FNAIM; SNPI; SNRT; UNIS; CSFV CFTC; FS CFDT; CGT CSD; SNUHAB CFE-CGC; FEC FO OSDD. 2019. Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012 – Textes Attachés - Avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail
- Francia. Parlement français. (1973). Code Du Travail.
- Francia. Parlement français. LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (2018). Pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Francia. Parlement français. LOI no 2016-1088 du 8 août 2016 (2016). Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1981). Burnout: The High Cost of High Achievement (1St Edition). Bantam Books.
- Huertas, Lòpez, & Torres (2018). *Jornada Laboral En Colombia: Análisis A Su Proceso De Transformación*. Universidad La Gran Colombia. Recuperado de <https://Repository.Ugc.Edu.Co/Handle/11396/4710>
- I.L.O. (2021). From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic. https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_777896/lang--

[en/index.htm#:~:text=%2D%20We%20update%20estimates%20of%20worki
ng.cent%20of%20the%20world's%20employment.](#)

Ley 33/2011 General de Salud Pública. Boletín oficial del Estado, Madrid, España, 5 de octubre de 2011, Núm. 240.

Martin (2016). La reforma laboral en Francia. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (134), 45–61.

Miñarro Yanini (2019). La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Revista de trabajo y seguridad social*, 440, 5-18.

Montoya, Arboleda, Valencia, Serrano, Gómez, Zuleta, & Restrepo (2017). *100 Preguntas y respuestas para comprender el conflicto colombiano TOMO II* (1st ed.). Cali, Colombia: Fundación Universitaria Católica.

Morel (2017). Le droit à la déconnexion en droit français La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. *Labor & Law Issues*, 3(2), 1–16. Retrieved from <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02127215/>

Páez (2017). El derecho de desconexión digital Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088» y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-108. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 30, 12–33.

Ramírez & Rúa (2014). El Concepto De Teletrabajo: Aspectos Para La Seguridad Y Salud En El Empleo - Dialnet. *CES Salud Pública*, 5, 82–91.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Reche Tello (2019). La Desconexión digital como limite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor*, 3, 31-54.

Recuperado de <https://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=4804770>

- Requena Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *LexSocial*, 10(2), 542-560.
- Rubbini (Diciembre 2012). Los riesgos psicosociales en el trabajo. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata: "Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales". La plata, Argentina.
- San Juan, C. (2020). *Estudio Comparado De La Legislación Sobre Teletrabajo En Los Países De América Latina Y El Caribe*. Buenos Aires. Recuperado de [Http://Vinculacioninternacional.Blogspot.Com/2017/04/Estudio-](http://Vinculacioninternacional.Blogspot.Com/2017/04/Estudio-)
- Schott (2019). Connexion Raisonnee: droit a la deconnexion et autres responsabilites . *Le Cheminement D ' Un Delibere D ' Une Pme Girondine* Par Annick Schott. *Vse : Vie & Sciences De L'entreprise*, 2(208), 55–72. Retrieved From [Https://Www.Cairn.Info/Revue-Vie-Et-Sciences-De-L-Entreprise-2019-2-Page-55.Html?Contenu=Article](https://Www.Cairn.Info/Revue-Vie-Et-Sciences-De-L-Entreprise-2019-2-Page-55.Html?Contenu=Article)
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social. (4, noviembre, 2020). Madrid. Sentencia 962. Magistrado Ponente: Rafael Antonio López Parada.
- Velasquez, M., Consejo Vasco de la Abogacía, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco, & Wolters Kluwer. (2012). *La SALUD MENTAL de las y los TRABAJADORES* (1.a ed.). Wolters Kluwer España, S.A.