

---

**DESCONEXIÓN DIGITAL:  
¿UN DERECHO LABORAL SIN  
REGLAMENTACIÓN JURÍDICA EN  
COLOMBIA?**

**Digital disconnection:  
a labor law without legal regulation in colombia?**



---

*Adriana María Buitrago Escobar*  
*Universidad Santiago de Cali*  
<https://orcid.org/0000-0002-2524-2626>

*Edward Javier Ordóñez*  
*Universidad Santiago de Cali*  
<https://orcid.org/0000-0003-4803-0340>

## **Resumen**

La desconexión digital como derecho laboral, es una propuesta innovadora que se adapta al mundo globalizado actual del que no es ajeno el campo laboral en todos los niveles. No obstante, en Colombia no existe aún una legislación sobre la materia, de hecho, no existe siquiera algún reconocimiento legal expreso de ese derecho a desconectarse digitalmente del trabajo y delimitar el fin de la jornada de trabajo y el consecuente inicio del período de descanso obligatorio, los cuales si cuentan con regulación jurídica, pero que igualmente se ven constantemente amenazados por la aparición de las nuevas tecnología que aunadas al auge de la rentabilidad empresarial, se constituyen en fuertes vulneradores de derechos laborales. Este trabajo, pretende revisar el estado de la cuestión desde la perspectiva del derecho del trabajo y definir, al menos de forma conceptual, la necesidad de que la desconexión digital sea asumida o no, como un derecho de los trabajadores y determinar si se hace necesario que sea reglamentada jurídicamente para lograr su protección legal y brindar las consecuentes herramientas jurídicas a los trabajadores frente a los abusos de los empleadores.

## **Palabras claves**

Desconexión digital, jornada de trabajo, protección legal, descanso, derecho laboral.

## **Abstract**

The digital disconnection as labor law, is an innovative proposal that adapts to the current globalized world which is not foreign is the labor field at all levels. However, in Colombia there is still no legislation on the matter, in fact, there is not even any express legal recognition of that right to digitally disconnect from work and to delimit the end of the working day and the consequent beginning of the mandatory rest period, which if they have legal regulation, but that are also constantly threatened by the emergence of new technology that together with the rise of business profitability, constitute strong violators of labor rights. This work aims to review the state of the issue from the perspective of labor law and define, at least conceptually, the need for digital disconnection to be assumed or not, as a right of workers and to determine if it is necessary to be legally regulated to achieve legal protection and provide the legal tools to the workers against the abuses of employers.

## **Keywords**

Digital disconnection, working day, legal protection, rest, labor law.

## **Introducción**

En un entorno mundialmente globalizado como el actual, donde la era de las conexiones y el mundo digital invade de manera casi imperceptible la totalidad de los ámbitos de la vida humana, el trabajo no escapa a tal invasión, pues si bien es cierto, que las tecnologías han contribuido enormemente al progreso de la humanidad, también lo es, que a través de ellas, se logra una mayor capacidad de respuesta a los requerimientos laborales, lo que incide directa y positivamente en el nivel de productividad laboral, pero a su vez tiene repercusiones negativas que trascienden al ámbito del desarrollo personal y la calidad de vida del trabajador. En tal sentido, el Estado como garante del bienestar de sus asociados, tiene la obligación de velar por la calidad de vida en condiciones dignas y el desarrollo personal de éstos, y para ello, su mecanismo de protección son las normas jurídicas, a través de las cuales, debe regular los comportamientos humanos, haciendo prevalecer la armonía y convivencia pacífica entre los miembros de la sociedad.

En el caso colombiano, si bien se trata de una problemática claramente evidenciada por parte tanto de los trabajadores como de los empleadores, aún no existe normatividad jurídica que permita proteger a los trabajadores de esa invasión laboral a su vida personal, pues en el entorno digital en el que actualmente se desarrollan la totalidad de las relaciones humanas, se hace complejo delimitar los ámbitos de desarrollo humano y especialmente diferenciar entre la obligación de atender a las solicitudes digitales del trabajo y el derecho a la desconexión digital una vez se termina la jornada laboral. Y es que es justamente ese límite entre la terminación de la jornada laboral y el inicio del período de descanso obligatorio del trabajador donde se desdibuja la obligación de atender o no a un requerimiento laboral. El presente artículo tiene como objetivo general, revisar el contenido del derecho laboral frente a la jornada de trabajo y la desconexión digital para finalmente concluir si la desconexión digital de los trabajadores, puede ser considerada como un derecho y por tanto debe ser reconocido como tal a través de una norma jurídica específica que lo regule y que se enmarque no solo en la Ley laboral sino también en los principios constitucionales. Finalmente, se pretende con este trabajo definir si, constituye o no la desconexión digital, un derecho laboral que requiera protección jurídica.

## 1. Jornada de trabajo en Colombia y desconexión digital

Las luchas conquistadoras de derechos laborales han sido el común denominador en todas las economías del mundo, luchas que van desde la necesidad de reconocimiento de derechos, respeto por las diferencias, libertad de asociación sindical, y jornadas de trabajo justas y bien remuneradas, pero que una vez alcanzadas, se ven amenazadas por el auge de las nuevas tecnologías y la globalización que no solo invade la totalidad de los ámbitos del desarrollo humano, sino que logra traspasar las fronteras que dividen tales ámbitos.

El Código Sustantivo del Trabajo regula de forma muy precisa la jornada de trabajo máxima que debe cumplir un trabajador colombiano, jornada máxima que en principio es de 8 horas diarias y 48 semanales. Las 8 horas diarias y los 48 semanales son la regla general, pero como toda regla, existen excepciones al respecto.

Esas excepciones radican en caso del trabajo adolescente, cuya jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales u 8 horas diarias y 40 semanales, según la edad de este (Numeral 2 del literal b del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

La jornada de trabajo máxima de 8 horas puede ser incrementada cuando las partes acuerdan cumplir en 5 días la jornada máxima de 48 horas semanales para que el trabajador pueda descansar todo el sábado. Es decir, que entre semana podrá laborar jornadas de 10 horas y en tal evento no se genera trabajo suplementario, pero se ha insistido esto, con el único objetivo de no trabajar el sábado y previo acuerdo entre empleador y trabajador.

Es claro que la promulgación de nuevas normas al respecto, modificaron aspectos concretos de la jornada de trabajo en Colombia, tal es el caso de la Ley 782 de 2002 que modificó sustancialmente la jornada diurna, conocida como jornada ordinaria y comprende el período entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Bajo este parámetro, ahora la jornada nocturna comienza a las 10:00 p.m. (anteriormente arrancaba a las 6:00 p.m.) y termina a las 6:00 a.m. Así esta se ha reducido en cuatro horas. Las nuevas disposiciones legales también otorgan la posibilidad de que se concerte con el empleador la distribución de las horas de trabajo diarias sin que estas sean inferiores a cuatro ni superiores a diez, cumpliendo el mínimo de 48 horas semanales.

En el mismo sentido, recientemente se aprobó la Ley 1846 de 2017, que modificó el horario del trabajo diurno y señaló que será el que se realice entre las 6 a. m. y las 9 p. m. (por lo cual el recargo del 35 por ciento se pagaría, por hora trabajada, a partir de las 9 p. m.) y, por ende, el nocturno será aquel que se lleve a cabo a partir de las 9 p. m. hasta las 6 a. m.

Ahora bien, la jornada laboral, como derecho, propende por el respeto de las horas que el trabajador se compromete a ejecutar su labor, lo que a priori se considera como parte lógica de la vida cotidiana, ese derecho que tiene el trabajador de descansar diariamente una vez concluye su jornada de trabajo, pero que a la postre se ha convertido en toda una odisea gracias a la imposibilidad aparente de desconectarse digitalmente del trabajo. De lo anterior se deduce con claridad, que la jornada de trabajo ya no es la de 8 horas que señala nuestro ordenamiento laboral, sino que se ha extendido hasta llegar a ser indeterminada frente al número de horas, situación que no solamente vulnera derechos laborales sino que también impide el libre desarrollo de las relaciones familiares y personales del trabajador, lo que, en un país carente de políticas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, se refleja en las condiciones de salud que son desencadenadas en los trabajadores que no descansa una vez finalizada su jornada laboral.

Diversos autores, entre ellos Serrano-Puche (2014), señalan que

La creciente implantación de las tecnologías digitales y la generalización entre los ciudadanos de los dispositivos móviles con acceso a internet (smartphones, tablets, etc.) han propiciado, además, que se extienda la idea de que la ‘conectividad total’ es un estado, no sólo técnicamente realizable, sino incluso deseable (Serrano-Puche, 2014, p.201).

Y es justamente ese deseable estado de conexión total, lo que ha llevado a la desconfiguración de los límites de la jornada de trabajo, dado que los trabajadores continúan en actividad laboral aún en períodos de descanso, en algunos casos, por considerar que sus empleadores pueden malinterpretar el hecho de no obtener respuesta inmediata a los requerimientos laborales, muy a pesar de encontrarse el trabajador en período de descanso obligatorio, lo que deriva en que el trabajador no tenga realmente el descanso esperado, sino que psicológicamente su obligación de laborar no cesa en ningún momento, gracias a la conectividad digital aunada a los requerimientos de su empleador.

Como bien lo explica Pérez-Latre (2011), las herramientas de comunicación digital y móvil han aumentado la rapidez en la transmisión de mensajes y

noticias de última hora, facilitando la difusión global y la participación en tiempo real en distintos eventos. La velocidad de la información provoca efectos llamativos en cuestiones como la reputación de las personas, la difusión y ayuda en las catástrofes naturales, las campañas políticas, las movilizaciones sociales o las crisis económicas, como está comprobando desde 2009. Al mismo tiempo, la rapidez provoca errores de bulto, ayuda a extender rumores que pueden ser letales para la reputación, y puede dificultar la verificación y control de calidad de los contenidos. Y a esta rapidez no escapa el ámbito laboral, y con ellos las relaciones laborales, desconfigurando el límite de la jornada laboral y el descanso, ambos como derechos laborales reconocidos en la legislación laboral colombiana.

Finalmente, no se puede dejar de lado, la importancia del descanso en las relaciones laborales, ya que ellas son garantistas de la conservación de la salud del trabajador y el buen desempeño de sus labores, no obstante resaltar que al igual que la jornada de trabajo, el descanso constituye también un derecho laboral reconocido por nuestro ordenamiento y protegido por la Constitución y la Ley.

Según el Consejo de Estado (2010), el descanso es un derecho fundamental del trabajador, y en tal sentido, el empleador (público o privado) debe garantizarle al trabajador dicho derecho. Entre los descansos consagrados por la ley, está el de las vacaciones, los dominicales y festivos, y el tiempo de descanso dentro de la jornada laboral diaria. Descansos que deben ser garantizados por el empleador.

En efecto, la ius fundamentalidad de este derecho se deduce de la interpretación sistemática de los artículos 1º, 25 y 53 de la Carta, en tanto el descanso es una consecuencia necesaria de la relación laboral y constituye uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo.

Del mismo modo, el descanso periódico retribuido es un derecho irrenunciable del trabajador, que a voces de la Organización Internacional del Trabajo “se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas” (OIT, Recomendación 156).

De lo anterior, queda claramente evidenciado que tanto jornada de trabajo como descanso laboral, constituyen derechos laborales, que cuentan con protección legal en el ordenamiento colombiano, pero que se han quedado obsoletos frente a las nuevas tecnologías que impiden a los trabajadores el disfrute efectivo del derecho al descanso y desdibujan el final de la jornada de trabajo.

## **2. Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar**

Es importante iniciar reiterando que en Colombia no existe normativa que aborde la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, y que a pesar de las recomendaciones de la organización Internacional del Trabajo OIT al respecto, y que Colombia participe como Estado en dicha organización, a la fecha no ha sido posible que se regule normativamente la necesidad de conciliar estos dos importantes aspectos de la vida humana.

Sólo para mencionar algunas de esas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que se refieren al tema, se encuentra el Convenio número 156 y la Recomendación número 165 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares se aplican a hombres y mujeres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o respecto de otros miembros de su familia directa que, de manera evidente, necesiten de su cuidado o sostén. Se refieren a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Sus disposiciones pueden aplicarse, si fuera necesario, por etapas, siempre que tales medidas de ejecución lo sean para todos los casos y a la totalidad de los trabajadores con responsabilidades para con sus hijos, por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa y/o decisiones judiciales.

En igual sentido, el Convenio establece que deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales con objeto de permitir a los trabajadores, con responsabilidades familiares, el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social, así como en lo que refiere a la planificación de las comunidades, desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar; y mediante la orientación y la formación profesionales, permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.,

Al respecto Chinchilla, Poelmans y León (2003), señalan que, el problema radica en que pese a que los empleados esperan que las empresas y los gobiernos tomen la iniciativa, las empresas siguen considerando que el conflicto entre trabajo y familia no es de su responsabilidad, así las cosas, a menos que se encuentre una solución para armonizar trabajo y familia, las empresas se enfrentarán a costos crecientes en cuanto a una productividad en descenso,

una peor calidad de vida y una pérdida de empleados que son cada vez más exigentes (Idrovo Carlier, 2006).

Como ya se expuso, diversas reformas ha sufrido la legislación laboral colombiana, la gran mayoría de ellas, han incluido cambios en la jornada de trabajo, pero no han considerado en ningún caso, la inclusión de una regulación al menos de forma tácita, frente a la desconexión digital del trabajo, ignorando un suceso que afecta permanentemente a los trabajadores de todos los sectores y en todos los niveles, como una mayor y justificada preponderancia, en los cargos de manejo y confianza o también llamados cargos o puestos de dirección y administración, en los que se requiere un control permanente de las actividades (Echavarría & Parra, 2001).

En todos los casos, las modificaciones a la jornada de trabajo en Colombia, vienen desconociendo la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar, y con ello vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores y sus familias, quienes dada la necesidad de obtener los recursos económicos para subsistir y aunado a la baja oferta del mercado laboral cada vez más segmentado, se ven obligados a sacrificar su vida familiar por cumplir con las expectativas de su empleador y así lograr una estabilidad mínima y deficiente en el puesto de trabajo (Buitrago & Ordoñez, 2017).

Es claro que en la era tecnológica digital en la que nos encontramos, se nos dificulta lograr una verdadera desconexión digital del trabajo, y constantemente sin importar horarios, actividades familiares, días de descanso o incluso vacaciones, estamos en contacto permanente con el trabajo, dando respuesta a correos electrónicos, llamadas tanto de los jefes como de los compañeros de trabajo con requerimientos laborales, adelantando trabajo desde casa, o sencillamente evitando sí acumular más trabajo para la jornada subsiguiente, por ello, es claro señalar que si bien, se requiere de una regulación normativa propia del derecho laboral, que pretenda que las empresas establezcan horarios de atención y de desconexión digital por parte de sus empleados, también lo es, que desconectarse digitalmente del trabajo es y debe ser una decisión autónoma del trabajador, consciente de la necesidad de fortalecer los demás ámbitos de su vida, a saber, sus relaciones familiares y personales, y no permitir que el trabajo invada sus esferas personales.

### **3. Desconexión digital como derecho laboral**

Como ya se ha dicho en este documento, la desconexión digital no cuenta con reconocimiento ni regulación legal en Colombia, así como tampoco aparece reconocida en ninguna otra legislación latinoamericana.

El interés por regular este fenómeno, a la fecha, se ha materializado de manera exclusiva en Francia, mientras en otros países de la Unión Europea, como España, ya se dan los primeros pasos para hacerlo objeto de regulación jurídica y a ello deberán unirse en un período no muy largo de tiempo, los demás países miembros de la Unión, ello en aras de mantener el equilibrio frente a la libre circulación de trabajadores por los diversos países que integran la Unión Europea.

Estos dos países (Francia y España) comprenden la necesidad de poner un límite legal lo suficientemente claro, que permita dilucidar el fin de la jornada laboral y con ello el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, lo que no supone una tarea fácil en una época como la actual, en la cual, la tecnología está en contacto permanente con todo lo que nos rodea, y quizás por ello facilita la adicción al trabajo, entre otras adicciones propias de la era digital.

Es importante señalar que si bien Alemania, no cuenta con una normativa en la materia, si han hecho intentos de regulación a nivel empresarial, limitando el acceso de sus ejecutivos a los correos electrónicos fuera de las horas de oficina, ello como una medida frente al aumento alarmante de trastornos psicológicos relacionados con el trabajo en Alemania.

A falta de regulación expresa en materia de desconexión digital, algunas empresas de Alemania, han tomado medidas para contrarrestar los efectos de la permanente conectividad digital en pro de las actividades laborales, entre las que se cuentan, el reconocimiento como horas extras y la inclusión en la remuneración del trabajador, de las horas laboradas una vez culminada su jornada laboral, cuando el trabajador utiliza su tiempo de descanso a resolver cuestiones del trabajo digitalmente. Así mismo, los servidores de algunas de las empresas dejaron de enviar mensajes a los teléfonos una vez culminadas las jornadas de trabajo. No obstante, y en aras de fortalecer el trabajo flexible, siguen permitiendo el teletrabajo, con lo que adicionalmente, protegen la salud del trabajador quien, al no cumplir con horarios y presiones permanentes por parte de los jefes, se espera que se deba enfrentar a menores niveles de estrés en comparación con los trabajadores que trabajan presencialmente la totalidad de la jornada de trabajo.

Otras de las medidas que se implantaron por parte de los empleadores alemanes, fue la de incorporar el llamado “asistente de ausencia”, que borra los mensajes que llegan al correo electrónico de los empleados que así lo deseen durante sus descansos. El sistema notifica al emisor del mensaje de la operación y le indica a quién puede contactar.

Por su parte, en Francia, que como ya se expuso, es el único país que ha adoptado el reconocimiento del derecho a desconectarse de los trabajadores, se incluyó este derecho, para las empresas con más de 50 empleados que deberán negociar, en un acuerdo colectivo, el protocolo que se seguirá para que no interferir en los días de descanso del trabajador o en horas fuera de la oficina, generando así el derecho de los empleados a desconectarse de su trabajo (Francia, Ley número 2016-1088).

Como es de suponer, es posible que no se llegue a un acuerdo entre trabajador y empleador sobre el protocolo de desconexión digital, la empresa tendrá que redactar uno que disponga cómo se aplicará dicha desconexión laboral. De la mano de este tipo de medidas se encuentran pronunciamientos jurisprudenciales, como el del Tribunal Supremo español, al declarar como abusivas las cláusulas laborales que obligan al trabajador a informar los datos de su número de celular y correo electrónico, pues, a su juicio:

“El consentimiento voluntario” realmente no lo es cuando se está ante la parte débil de la relación laboral, máxime cuando existen serias dificultades de acceso al trabajo. Así, este tipo de regulaciones son nulas y, por ende, “debe excluirse de los contratos de trabajo” (Tribunal Supremo de Madrid, 2015).

La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital, surge dado que las empresas contactan a sus empleados a cualquier hora del día y esperan inmediatez en las contestaciones, aunque éstas tengan que tener lugar fuera del horario de trabajo.

Garantizar el derecho a la desconexión digital es uno de los objetivos irrenunciables que se ha fijado el gobierno Español, pero conscientes de que este derecho deberá regularse por negociación colectiva y no de una modificación del Estatuto de los Trabajadores o de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo que a la postre, en el caso colombiano, también requeriría de un acuerdo negociado entre trabajadores y empleadores mediante negociación colectiva, donde se tengan en cuenta las condiciones particulares de cada empresa.

Actualmente, no existe una definición jurídica de lo que debemos entender por desconexión digital. El concepto abarcaría, de forma aproximada, el dere-

cho de todo empleado a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico. En tal sentido se pregunta si engloba solo medios informáticos, o si también sería exigible una desconexión presencial o telefónica; también si debe ser absoluta e irrenunciable.

Para las organizaciones sindicales españolas, la regulación de este derecho a desconectarse digitalmente del trabajo en períodos de descanso es necesaria con la finalidad de garantizar este derecho, debido a que la aparición de las nuevas tecnologías y la economía digital están haciendo que se difuminen las fronteras entre vida profesional y personal. Por eso propone que, a través de la negociación entre sindicatos y patronales, se introduzca este derecho en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores (UGT, 2017).

Desde la secretaría de Salud Laboral de UGT alertan que los riesgos psicosociales se han convertido en una importante fuente de siniestralidad laboral y señalan que el derecho a la desconexión serviría para garantizar el descanso y el respeto a una jornada laboral que actualmente se alarga de muchas maneras diferentes.

## **Conclusiones**

Podría definirse el derecho a la desconexión digital como el conjunto de medidas para permitir que el trabajador pueda disfrutar de su descanso, sin estar en conexión permanente con su entorno de trabajo a través de las nuevas tecnologías de la comunicación. Es importante resaltar que el derecho a la desconexión digital no surge como un derecho independiente del derecho al descanso y el respeto a la jornada de trabajo, más bien, el derecho a la desconexión digital se conforma de medidas para reforzar el cumplimiento del descanso y la jornada de trabajo, cuya vulneración se deriva de la invasión de las nuevas tecnologías de la comunicación.

El único país que ha introducido la obligación empresarial, vale decir que, sin consecuencia jurídica sancionatoria para el empleador, es Francia, y lo hizo mediante negociación colectiva y no mediante una norma jurídica general y abstracta, lo cual, tiene a su favor, que logre adaptarse a las necesidades de la empresa y de sus trabajadores. Pero siempre desde el prisma de que ningún derecho es absoluto y deben evitarse los abusos de la empresa y los trabajadores.

La Ley de Desconexión Digital, entró en vigencia en Francia, después de haber sido adoptada el 8 de agosto de 2016. El texto establece que las compañías con 50 empleados o más deben iniciar negociaciones para desarrollar una estructura que garantice a los empleados el derecho de ignorar cualquier mensaje o correo electrónico de trabajo recibido fuera de su horario. De no haber un acuerdo, las compañías deberán crear un protocolo detallando los nuevos límites.

Mientras se logra el propósito de que se regule normativamente previo reconocimiento, si así se considera, de la desconexión digital como un derecho laboral, será necesario una auto reflexión que concientice a los trabajadores de que, siendo indudable que la disponibilidad de información en tiempo real y la presencia envolvente de la tecnología en la vida diaria son realidades que, lejos de disminuir o desaparecer, se incrementarán. No obstante, sí está al alcance de las personas repensar su relación con ellas, siendo más conscientes y críticos con la forma y la cantidad de tiempo que le dedican, esta conciencia incluye todos los ámbitos de la vida, no solo el laboral (Serrano Puche, 2014).

En el caso colombiano y como respuesta al interrogante planteado para esta investigación, es claro que desconectarse digitalmente del trabajo, es un derecho laboral, sin embargo, no sería necesario el reconocimiento del derecho a la desconexión digital como derecho laboral, bastaría con respetar el derecho al descanso que tienen los trabajadores y que ya cuenta con regulación legal, constitucional y jurisprudencial. No se trata de seguir adicionando derechos nuevos al catálogo de derechos de los que ya somos titulares, es cuestión de mantener el equilibrio, respetando los derechos ya existentes y velando por su cumplimiento y no dejarlos simplemente incluidos en los ordenamientos jurídicos sin darles la aplicación propia de la iniciativa legislativa que las creó.

Los teléfonos inteligentes, tabletas, ordenadores y demás herramientas tecnológicas, permitieron una mayor conectividad que a su vez permitieron una menor privacidad, ya que se logra invadir espacios de desarrollo y fortalecimiento de las relaciones familiares y personales, y se generan preocupaciones y requerimiento laborales fuera de la jornada de trabajo, derivando en estrés laboral y posibles enfermedades en los trabajadores, a causa del exceso de trabajo.

## Bibliografía

- Buitrago Escobar, A.M. & Ordóñez E.J. (2017). *La segmentación del mercado de trabajo colombiano*, En Cantillo Sanabria, M.G. y Buitrago Escobar, A. (Coord. (s)), *Nuevas miradas y enfoques de diversas investigaciones*, Tomo II, (pp.75-95 ). Cali: Universidad Santiago de Cali.
- Chinchilla, N., Poelmans, S. & León, C. (2003) *Políticas de Conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. Barcelona. IESE Business School.
- Código Sustantivo del Trabajo (Código) (2016) 3ra ed. Leyer.
- Congreso de Colombia (28 de diciembre de 1990) Reformas al Código Sustantivo del Trabajo. (Ley 50 de 1990).
- Congreso de Colombia, (23 de diciembre de 2002) Prorroga la vigencia de la Ley 418 de 1997, prorrogada y modificada por la Ley 548 de 1999 y modificación de algunas de sus disposiciones. (Ley 782 de 2002).
- Constitución Política de Colombia (Const.) (1991), 6ª. Ed. Legis.
- Echavarría, J. y Parra, M. (2001). *Empleo, Flexibilidad laboral y crecimiento en Colombia*. En Urrutia, M. (Ed.) *Memorias del seminario Empleo y Economía*. Bogotá: Banco de la República.
- República de Francia, (8 de agosto de 2016) Desconexión digital de los trabajadores. (Ley número 2016-1088).
- Galhardi De Pujalt, R. (2007). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4, 77.

- Guevara Flétcher, D.A. (2003). *Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral*. *Revista Reflexión Política*, 5 (10), 102-114. Recuperado de <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11051009>>.
- Idrovo Carlier, S. (2006) *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*. *Revista Estudios Gerenciales*, 22 (100). Pp. 49-70.
- Organización Internacional del Trabajo OIT Convenio número 156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156).
- Organización Internacional del Trabajo OIT Recomendación número 165 Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R165](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165).
- Pérez-Latre, F. (2011). *Paradojas de la Comunicación Digital*. *Revista Aceprensa*, 7 (12), 51-70.
- Consejo de Estado, Sección Segunda. (27 de abril de 2010). Sentencia 17001-23-31-000-2010-00041-01. (MP Luis Rafael Vergara Quintero).
- Serrano Puche, J. (2014) *Por una dieta digital: hábitos mediáticos saludables contra la "obesidad informativa*. *Revista Ámbitos*, 1(1), 137-151 Recuperado de <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16832255008>>.
- UGT Caixa Bank, (21 de julio de 2017). *Derecho a la desconexión digital, Unión General de Trabajadores UGT*. Recuperado de <https://www.ugt-caixabank.es/derecho-a-la-desconexion-digital/>