Bogotá D.C., 20 de julio de 2020

Doctor

**Jorge Humberto Mantilla**

**Secretario General**

Cámara de Representantes

Ciudad

**Asunto: *Radicación del Proyecto de Ley: “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”***

Respetado Doctor Jorge Humberto Mantilla:

Por medio de la presente, muy comedidamente me permito radicar el Proyecto de Ley del asunto. En tal sentido, respetuosamente solicito proceder según el trámite previsto legal y constitucionalmente para tales efectos.

Cordialmente,

**RODRIGO ROJAS LARA ALEJANDRO VEGA PÉREZ**

Representante a la Cámara por Boyacá Representante a la Cámara por Meta

Partido Liberal Partido Liberal

**JUAN FERNANDO REYES KURI**

Representante a la Cámara

**HARRY GONZÁLEZ GARCÍA**

Representante a la Cámara

**SILVIO CARRASQUILLA NUBIA LÓPEZ MORALES**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**CARLOS ARDILA ESPINOSA ÁNGEL MARÍA GAITÁN**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**JULIÁN PEINADO RAMÍREZ ELIZABETH JAY-PANG**

Representante a la CámaraRepresentante a la Cámara

**HERNÁN ESTUPIÑAN CALVACHE ÓSCAR HERNÁN SÁNCHEZ**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**ADRIANA GÓMEZ MILLÁN EMETERIO MONTES DE CASTRO**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**ÁNGELA SÁNCHEZ LEAL**

Representante a la Cámara

Partido Cambio Radical

**PROYECTO DE LEY No\_\_\_\_\_\_\_\_ 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”***

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA**

**Artículo 1º. Objeto.** Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales cualquiera sea su modalidad, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar que el empleador no transgreda los límites que deben existir entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador o servidor público.

**Artículo 2°. Principios orientadores**. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios internacionales ratificados con organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

**Artículo 3º. Definición: Desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias.** Es el derecho del que gozan todos los trabajadores y servidores públicos, de disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

**Artículo 4º.** **Garantía del derecho a la desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias.** Los trabajadores y servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral una vez finalizados los tiempos de la jornada ordinaria. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo y al objeto de la relación laboral, legal y/o reglamentaria.

Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectivamente de este derecho, respetando los tiempos y espacios contemplados en el artículo 3° de esta ley.

**Parágrafo 1°.** Cuando el trabajador o servidor público decida voluntariamente renunciar a este derecho, para cumplir una orden de su empleador, este tendrá que reconocer el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria de trabajo, de la máxima legal o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, según sea el caso.

**Parágrafo 2°.** Será ineficazcualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

**Parágrafo 3°.** La inobservancia del derecho a la desconexión laboral constituye una conducta de acoso laboral, en los términos del literal J del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

**Artículo 5º. Política de desconexión laboral.** Toda empresa privada o entidad pública tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral en consenso con los trabajadores, la cual definirá por lo menos:

a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho;

b. Las garantías para su cumplimiento;

c. Un protocolo de desconexión digital, que contenga los parámetros que deben seguirse frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro de la relación laboral, legal y/o reglamentaria y propenda por su buen uso, a fin de separar el tiempo que el trabajador o servidor público permanece en el trabajo, incluido el teletrabajo, de espacios tales como el descanso, las vacaciones y el tiempo personal y familiar.

d. El procedimiento interno disciplinario a seguir en caso de violación de este derecho, acorde con la Ley 1010 de 2006.

**Parágrafo 1°.** El Ministerio del Trabajo le hará seguimiento a las políticas adoptadas por las empresas privadas o entidades públicas a las que hace referencia este artículo y presentará anualmente al Congreso de la República un balance de las mismas.

**Parágrafo 2°.** Para las demás relaciones que no sean de carácter laboral, legal y/o reglamentaria, la empresa o entidad pública deberá también generar espacios para promover acciones tendientes a la desconexión y adoptar políticas para garantizar un tiempo razonable de descanso.

**Artículo 6°. Excepciones.** No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

1. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen funciones o cargos de dirección, confianza y manejo;
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**Parágrafo.** En todo caso, el empleador reconocerá el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria de trabajo, de la máxima legal o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, según sea el caso.

**Artículo 7°.** Elimínese el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.

**Artículo 8º. Vigencia.** La presente ley rige desde su promulgación y deroga todas aquellas que le sean contrarias.

**RODRIGO ROJAS LARA ALEJANDRO VEGA PÉREZ**

Representante a la Cámara por Boyacá Representante a la Cámara por Meta

Partido Liberal Partido Liberal

**JUAN FERNANDO REYES KURI**

Representante a la Cámara

**HARRY GONZÁLEZ GARCÍA**

Representante a la Cámara

**SILVIO CARRASQUILLA NUBIA LÓPEZ MORALES**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**CARLOS ARDILA ESPINOSA ÁNGEL MARÍA GAITÁN**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**JULIÁN PEINADO RAMÍREZ ELIZABETH JAY-PANG**

Representante a la CámaraRepresentante a la Cámara

**HERNÁN ESTUPIÑAN CALVACHE ÓSCAR HERNÁN SÁNCHEZ**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**ADRIANA GÓMEZ MILLÁN EMETERIO MONTES DE CASTRO**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**ÁNGELA SÁNCHEZ LEAL**

Representante a la Cámara

Partido Cambio Radical

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

1. **ANTECEDENTES:**

Esta iniciativa corresponde al Proyecto de Ley No. 360 de 2020 Cámara radicado el 26 de mayo de 2020. Debido a la contingencia y dificultades generadas por el COVID-19 en el trámite de los proyectos de ley, este proyecto fue archivado por tránsito de legislatura, sin habérsele podido dar discusión a la ponencia de primer debate en la Comisión Séptima de la corporación (Ponencia publicada en Gaceta 317 de 2020).

Valga la pena mencionar que esta iniciativa contiene no solo el articulado propuesto en la ponencia mencionada, sino todas las proposiciones que fueron radicadas en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.

# OBJETO DEL PROYECTO.

Este proyecto de ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión de los servidores públicos, trabajadores y teletrabajadores en las relaciones laborales, con el fin de garantizar que, por ejemplo, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones no transgreda los límites que deben existir entre la jornada laboral y sus espacios de descanso.

# JUSTIFICACIÓN.

* 1. Razones de conveniencia
     1. Jornadas Laborales en aumento en tiempos del COVID-19

Para nadie es un secreto que la pandemia ocasionada por el Coronavirus cambió el mundo como hasta la fecha se venía concibiendo, pues se dio una aceleración profunda de la transformación digital, a la cual el ámbito laboral no ha sido ajena. Es así, como la gran mayoría de empresas del sector privado y entidades del sector público tuvieron que adaptarse rápidamente para responder a las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para hacer frente al coronavirus, y en ese sentido el teletrabajo adquirió una gran importancia.

Sin desconocer las bondades que esta modalidad de trabajo aportó a la economía y al empleo de miles de colombianos, permitiendo que muchos sectores puedan seguir operando, que la economía no presente un estancamiento aún mayor y que la tasa desempleo no se incremente más, no se pueden dejar pasar los problemas que esta forma de trabajo ha traído para los trabajadores. Concretamente se han conocido y denunciado casos de sobrecarga laboral y desbordamiento exponencial de las jornadas y horarios laborales.

Docentes de la Universidad de Antioquia[[1]](#footnote-1), mediante un artículo publicado en la página de la institución llamado: “Teletrabajo, prioridad más allá de la pandemia”, concluyeron que:

“Ante la pandemia, muchos empleados se vieron avocados a asumir el teletrabajo como una medida de contingencia. La coyuntura llevó a que intempestivamente el teletrabajo irrumpiera en el entorno familiar de millones de personas, convirtiendo en áreas de trabajo sus espacios personales, obligando a sobrellevar simultáneamente labores domésticas y roles laborales y exponiéndolos a horarios de trabajo desbordados.

De acuerdo con la Academia Internacional de Transformación del Trabajo, una de las equivocaciones en estas transiciones es trasladar sin gradualidad dinámicas de la presencialidad a la virtualidad, desconociendo que son entornos diferentes. Las reuniones sincrónicas en exceso y la operación desenfrenada y simultánea de canales de comunicación —chats, correos electrónicos y llamadas telefónicas—, están abrumando el día a día de las personas.

Es necesario, entonces, que se establezcan horarios claramente diferenciables entre las rutinas domésticas y las familiares; se considere la asincronía para reducir las reuniones innecesarias en tiempo real y se seleccionen herramientas tecnológicas pertinentes al tipo de comunicación o tarea que se requiera”[[2]](#footnote-2) (Subrayado fuera de texto).

Una nota de periodística presentada por Noticias Caracol en emisión de noticiero del medio día del 27 de abril de 2020[[3]](#footnote-3), dejó ver un caso concreto sobre la problemática. Trabajadores del sector público y privado alegaron:

“He sentido mayor carga laboral realizando teletrabajo porque, al no tener una planeación adecuada, se cancelan las reuniones sobre el tiempo o duran más de lo que deberían durar y eso hace que uno tenga que trabajar más horas de las que trabajaba antes cuando estaba en la oficina (…)

He recibido llamadas fuera del horario laboral para tratar temas que aparentemente eran urgentes. Adicionalmente, cuando he estado fuera del horario laboral, me han pedido cumplir con tareas para entregar fuera de ese tiempo laboral”

Esta misma situación ha sido denunciada en varios países, como de España[[4]](#footnote-4), Panamá[[5]](#footnote-5), Paraguay y Argentina. En este último, una empleada denunció:

“La carga del teléfono antes me duraba un día entero, ahora a la siesta ya no tiene batería”, detalló Laura, oficial de empresa en un banco, para graficar la situación.

El horario laboral ya no es de lunes a viernes de 8 a 5, yo estoy todo el día con el teléfono y con el correo, los jefes te escriben a toda hora y te obligan a estar conectada”[[6]](#footnote-6).

Aunque para el momento en que se redacta esta exposición de motivos, en Colombia no se han consolidado cifras sobre los efectos de la pandemia en la fatiga laboral de los trabajadores, recientemente en Argentina la Universidad Siglo 21 reveló el último Índice de Bienestar Emocional y Estrés en los Trabajadores Argentinos, el cual contiene datos muy ilustrativos frente a la dimensión del problema.

En primer lugar, el estudio revela entre 2019 y 2020 registró un aumento del 5% del agotamiento por burnout (síndrome de estrés laboral crónico). También, se incrementó la tendencia a la depresión y ansiedad. Entre las problemáticas se destacan las relacionadas con la familia-trabajo, pertenencia, interés y desconexión[[7]](#footnote-7).

En segundo lugar, el estudio reveló que las personas más afectadas son mujeres en el rango etario comprendido entre 41 y 51 años. En contraparte, los menos perjudicados fueron quienes pudieron continuar con su actividad laboral en un horario flexible.

En tercer lugar, en Argentina, el principal factor psicosocial que genera estrés crónico es el conflicto familia-trabajo, es decir, la fricción que se genera entre el trabajo y la vida familiar. Es mayor el estrés causado por la dificultad para cumplir con las demandas familiares como consecuencia de las demandas laborales.

El estudio concluye que, para evitar burnout, es esencial la desconexión (la capacidad para poder distanciarse psicológicamente una vez finalizada la actividad laboral).

Por si fuera poco, las mujeres son las más afectadas por el síndrome de burnout. Según la profesora Juana Patlan, prevalece un mayor agotamiento emocional en mujeres, en comparación con los hombres, como consecuencia de los múltiples roles que cubren las mujeres al atender la demandas laborales y del hogar[[8]](#footnote-8).

Este proyecto de ley busca garantizar que exista un límite entre el tiempo de trabajo que invierte un trabajador y su tiempo de descanso, que se ha desdibujado a raíz de la disponibilidad permanente que ha surgido por la hiperconexión tecnológica. Con esto, no solamente se garantiza la salud mental y física de los trabajadores, sino su eficiencia en el trabajo pues, como se explicará más adelante, los tiempos de descanso son indispensables para garantizar el buen desempeño de un trabajador.

* + 1. Los cambios en el mundo laboral generados por los dispositivos digitales. El desafío que nos impone la nueva era.

En los últimos años, el desarrollo tecnológico ha traído múltiples beneficios, entre otros, en el entorno empresarial. Sin embargo, este desarrollo ha generado que, en las relaciones laborales, se haya producido un quebrantamiento en la línea que divide el horario laboral de los espacios de descanso, vacaciones, personales y familiares de los trabajadores.

Este fenómeno lo describe la Organización Internacional del Trabajo, así:

“Las tecnologías de la información y la comunicación, que también aumentan las posibilidades de trabajar a distancia, permiten conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal, lo cual podría beneficiar principalmente a las mujeres. Ello, también en este caso, genera tanto preocupación como esperanzas; la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos”[[9]](#footnote-9).

A su vez, las profesoras Aguilera y Cristóbal advierten:

“Las nuevas tecnologías de la información y comunicación están transformando la forma de desarrollar la prestación laboral. Esta transformación digital se está caracterizando principalmente por la integración de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de trabajo, así como en la aparición de nuevas fórmulas de teletrabajo que permiten estar conectados en todo momento sin necesidad de acudir físicamente al centro de trabajo.

Desde el punto de vista de la jornada de trabajo, el uso de las nuevas tecnologías plantea diferentes problemas ya sea la jornada laboral a distancia o presencial. Cuando la jornada laboral es presencial el trabajador puede sentirse obligado, directa o indirectamente, a continuar en contacto con la empresa a través de los distintos dispositivos tecnológicos que existen, de manera que ese tiempo de disponibilidad, durante el cual sigue vinculado a la empresa, puede plantear la duda de si no debería ser considerado como tiempo de trabajo, si bien, generalmente, no se considera como tal y, por tanto, es tiempo no retribuido y sin compensación alguna. Cuando la jornada laboral es a distancia es difícil establecer una diferencia clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Asimismo, el uso de las nuevas tecnologías ha hecho aparecer nuevos riesgos y nuevas enfermedades profesionales derivadas precisamente de esta sobreexposición tecnológica en el entorno laboral. Las nuevas tecnologías están provocando que se desdibuje, y en ocasiones casi desaparezca, la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, de manera que “la eliminación de la rígida frontera entre tiempo de trabajo y descanso puede terminar generando una situación en la que el trabajo lo invada todo y el trabajador ya no disponga de un tiempo de descanso genuino y propio”[[10]](#footnote-10).

Esa ausencia en la separación entre el tiempo de disposición entre el ámbito laboral y los espacios de descanso, familiares y personales, ha desencadenado una serie de consecuencias negativas en los trabajadores, que sin duda va en aumento. Incluso organismos internacionales y gobiernos han estudiado el tema, el cual representa un desafío en el mundo actual, en el que la tecnología se ha convertido en un instrumento indispensable especialmente en el entorno laboral. Como lo explica Pierre-Henry Cialti:

“(…) a pesar de este marco que parece ofrecer soluciones adecuadas, la generalización de las TIC no deja de plantear dificultades. Es cierto que su uso remite a la actuación de la parte empresarial, a la ejemplaridad de la jerarquía, y así se plasma en la ley y la jurisprudencia. Sin embargo, cuestiona igualmente los comportamientos de los propios trabajadores, tanto en las relaciones verticales como en las relaciones horizontales. El uso de las TIC tiene una dimensión individual que se refiere a la capacidad de organización de cada trabajador, hacia él mismo, hacia sus compañeros de trabajo, sus clientes o sus proveedores. Por otra parte, tiene una dimensión colectiva, que conduce a contemplar la organización colectiva de la empresa y sus modalidades de trabajo, además del único comportamiento patronal. Como lo subraya Jean- Emmanuel Ray, “la desconexión es ante todo una cuestión de formación, de organización, individual y sobre todo colectiva. Pero también de saber vivir y de reglas de conductas”[[11]](#footnote-11).

La OIT también afirma:

“En términos más generales, esta evolución [tecnológica] plantea, a toda la sociedad, retos de política más amplios. De hecho, ya está poniendo a prueba la capacidad de los sistemas fiscales y de protección social — que durante mucho tiempo se diseñaron y sustentaron en base a una relación de trabajo normal (y a una familia nuclear) — para adaptarse a las nuevas realidades. Si no se hacen los ajustes se corre el peligro de que varias esferas clave de la política pública que se encuentran justo en la periferia del mercado laboral podrían verse muy afectadas por los acontecimientos del mundo del trabajo”[[12]](#footnote-12) (subrayado por fuera del texto).

* + 1. Panorama actual frente a la disponibilidad y la desconexión

La situación mencionada anteriormente, carece de desarrollo en las relaciones laborales en el país. En la práctica, no existe claridad sobre el alcance de la disponibilidad de los trabajadores, lo cual está generando que se presenten confusiones.

Según algunos liberalistas[[13]](#footnote-13), el concepto de “disponibilidad” tiene un alcance en el ámbito laboral. Si *“(…) el trabajador se encuentra en su domicilio (o donde quiera) y durante ese tiempo puede atender sus necesidades personales, familiares, formativas, profesionales y demás, que escapen al ámbito laboral, como puede ser dormir, alimentarse, atender clases en los estudios en los que se encuentre cursando, o cualquier otro”*[[14]](#footnote-14), en este caso, *“simplemente debe estar atento al eventual llamado del empleador, no puede entenderse como parte de la jornada y, por tanto, no debe ser remunerado (en caso de ser llamado, desde luego que el tiempo destinado a cumplir funciones, sí deberá ser remunerado)”*[[15]](#footnote-15).

La situación anterior debe diferenciarse de aquella en la que:

“(…) aun cuando no haya trabajo efectivo y se encuentre bajo disponibilidad del empleador, excepcionalmente podría haber lugar a remunerar ese tiempo como trabajo efectivo, si por disposición del empleador el trabajador debe realizar labores parcialmente, es decir, no puede realizar actividad diferente que estar disponible e, inclusive, sin lugar a retirarse del lugar de trabajo. En dicho escenario razonablemente deberá ser remunerado en aplicación del artículo 140 del CST, salvo que se tratará de un trabajador de dirección, confianza o manejo. Pero la simple disponibilidad como acto de estar atento al llamado o no del empleador, fuera del lugar de trabajo, no debe ser remunerado”.

En España, actualmente se entiende que

“La disponibilidad horaria, es el período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en que el personal, mediante acuerdo o convenio colectivo, ha de estar permanentemente localizable. Tanto el tiempo de repuesta a la llamada como la contabilización en días en función de la necesidad del servicio ha de definirse por escrito”.

Como se puede observar, el concepto de disponibilidad puede tener muchos matices, y estos pueden variar ostensiblemente en razón tanto de la naturaleza como del objeto de trabajo. Por ende, se hace necesario establecer un marco normativo que permita que, desde el inicio de una relación laboral, tanto empleadores como trabajadores tengan claridad sobre la disponibilidad horaria de los trabajadores. Esto permitiría la separación efectiva entre los espacios de descanso y los laborales, que se ha visto alterada en los últimos tiempos con el desarrollo de las TIC, y traería múltiples beneficios, tanto a los empleadores como a los trabajadores, como se explicará a continuación.

* + - 1. Los beneficios del descanso en la productividad de los trabajadores

Desde diferentes escenarios se han venido estudiando los beneficios del descanso en los trabajadores. Según un artículo de Harvard Business Review, el impacto de la falta de descanso puede ser muy perjudicial para la productividad de los trabajadores. En concreto, se afirma:

“Una considerable evidencia muestra que el exceso de trabajo no es solo neutral, sino que nos perjudica a nosotros y a las empresas para las que trabajamos. Numerosos estudios realizados por Marianna Virtanen del Instituto Finlandés de Salud Ocupacional y sus colegas (así como otros estudios) han encontrado que el exceso de trabajo y el estrés resultante (…) son terribles para el resultado final de una empresa, que se muestran como ausentismo, rotación y aumento de los costos de los seguros de salud (…)

Incluso si una persona disfruta de su trabajo y trabaja muchas horas voluntariamente, es más probable que cometa errores cuando está cansada, y la mayoría de nosotros nos cansamos más fácilmente de lo que creemos. Solo el 1-3% de la población puede dormir entre cinco y seis horas por noche sin sufrir algún descenso en el rendimiento. Además, por cada 100 personas que piensan que son miembros de esta élite sin sueño, solo cinco lo son en realidad. La investigación sobre los efectos que destruyen el rendimiento del insomnio solo debería hacer que todos vean la locura de los que están a punto de morir.

Si trabajas demasiado, también pierdes de vista el panorama general. La investigación ha sugerido que a medida que nos quemamos, tenemos una mayor tendencia a perdernos en las malezas. En resumen, la historia del exceso de trabajo es, literalmente, una historia de rendimientos decrecientes: entre más trabajes en exceso, progresivamente trabajarás de manera más estúpida en las tareas que cada vez tienen menos sentido”[[16]](#footnote-16).

En el mismo sentido, Laura V. Explica:

“(…) ayudar a los miembros del equipo a descubrir cómo establecer límites también tiene un lado positivo para los gerentes. Melanie Nelson, ex gerente de varias firmas de biotecnología que dirige el blog Beyond Managing, lo expresa de esta manera: “Los límites saludables ayudan a disminuir la rotación del equipo y las personas sobrecargadas cometen más errores”. Haber sobrepasado a los miembros del equipo “introduce riesgos adicionales en mis proyectos,” Y los proyectos a menudo son lo suficientemente arriesgados por sí mismos. Igualmente importante, las estrategias que los gerentes pueden usar para ayudar a las personas a establecer límites en una cultura 24/7 tienen beneficios adicionales, que incluyen una mejor comunicación y un equipo más cohesionado y comprometido”[[17]](#footnote-17).

En Colombia a los empresarios les está saliendo costoso el cansancio de los trabajadores. Según el Instituto Colombiano de Psicología Positiva,

“En Colombia, las pérdidas anuales por absentismo y estrés laboral ascienden a $63.895.955.200, si bien es cierto los valores por incapacidad en nuestro país, no son asumidos completamente por la empresa porque son compartidos con las EPS o ARL, dependiendo su origen, el impacto de productividad si es recibido al 100% por esta, incrementando gastos en aspectos como: entrenamientos de empleados que realizan los reemplazos, salarios adicionales, clientes insatisfechos por falta de atención oportuna, sobrecarga de trabajo para compañeros, que puede desencadenar nuevas incapacidades. Teniendo como referente estudios realizados en Europa, específicamente en España, se puede observar que la proporción en pérdidas económicas indirectas es de $2 a $1, frente al valor generado por absentismo laboral, es decir que estaríamos hablando de pérdidas aproximadas en productividad anual de $127.791.910.400 (…)”[[18]](#footnote-18).

De acuerdo con lo anterior, se puede concluir que las pérdidas directas e indirectas por absentismo le están costando al país cerca de 200 mil millones de pesos anuales.

La OIT también ha advertido sobre los costos del burnout. En 2016, Valentina Forastieri, especialista de salud en el trabajo de la OIT, afirmó:

“(…) en Europa se estima que el costo de la depresión relacionada con el trabajo es de 617.000 millones de euros anuales, que incluyen el costo del absentismo y el presentismo para los empleadores (272.000 millones de euros), la pérdida de productividad (242.000 millones de euros), los costos para la sanidad pública (63.000 millones de euros) y los costos de indemnizaciones por discapacidad de la seguridad social (39.000 millones de euros)”.

En consecuencia, el cansancio de los trabajadores es una causa que reduce ostensiblemente la productividad, y que puede llegar a generar importantes pérdidas para las empresas.

* + - 1. Los problemas de salud generados por la falta de desconexión en el ámbito laboral

Desde la década de los ochenta, algunos expertos comenzaron a estudiar un riesgo que acarreaba el uso excesivo e inadecuado de la tecnología en el ámbito laboral: el tecnoestrés. En primer lugar, en 1984 el psiquiatra estadounidense Craig Brod publicó un libro en el que advirtió sobre los riesgos de la exposición indiscriminada a la tecnología de forma inadecuada[[19]](#footnote-19). En su obra, Brod acuñó el término “tecnoestrés”, el cual definió como *“(…) una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”*[[20]](#footnote-20). Según el autor, la sintomatología del tecnoestrés incluye fatiga, insomnio, cefaleas, depresión, ansiedad e irritabilidad.

Años más tarde, en 1997, los psicólogos estadounidenses Larry D. Rosen y Michelle M. Weil publicaron el libro “Thecnostress: Coping with technology. Work, home, play”[[21]](#footnote-21). En este, hablan del tecnoestrés como *“(…) cualquier impacto negativo en las actitudes, los pensamientos, los comportamientos o la fisiología causado directa o indirectamente por la tecnología”*[[22]](#footnote-22).

En el mundo diferentes expertos han estudiado el impacto de las TIC en el entorno laboral. El estudio más trascendental al respecto lo efectuó, a solicitud del ministerio de trabajo de Francia, Bruno Mettling (que se conoce comúnmente como “Informe Mettling”), cuyo título es “Transformación digital y vida en el trabajo”[[23]](#footnote-23). Como lo advierte Cialti, este estudio

“(…) subraya que las TIC afectan al conjunto de las profesiones, manuales o intelectuales, conducen a nuevas competencias, a la creación de nuevos puestos de trabajo o, por el contrario, a la desaparición de otros, a las transformaciones de las relaciones y de la organización del trabajo, aumentando cada vez más la autonomía de los trabajadores con el riesgo de aislamiento que conlleva y transformando las modalidades del ejercicio del poder de dirección y de control que se realiza cada vez más a distancia y en redes”[[24]](#footnote-24).

Entre otras cosas, el informe:

“(…) a la vez que reconoce los riesgos de intensificación del trabajo y de degradación de la salud de los trabajadores, el informe propone convertir las TIC en una herramienta de mejora de la calidad de vida en el trabajo. Por eso, insiste en la necesaria regulación de su uso y en la importancia de encontrar técnicas de medición de la carga de trabajo, admitiendo que ya no se puede asimilar al horario de trabajo o a la presencia en el lugar de trabajo. Propone fomentar los intercambios entre empleadores y trabajadores y los mecanismos de evaluación periódica de la carga de trabajo que ha de medirse a nivel empresarial y no individual, sin perjuicio de tomar en consideración las situaciones y percepciones individuales”.

Juan Raso, experto uruguayo en relaciones laborales y negociación colectiva, sostiene:

“Más allá de los trastornos que ello trae a la vida familiar y social, es evidente que el individuo ingresa en un ritmo de trabajo que inevitablemente produce patologías por todos conocidas. Las enfermedades y accidentes físicos de la fábrica fordista (modelo productivo de Henry Ford) ceden el paso, en la sociedad postindustrial, a nuevas enfermedades, expresión del deterioro psicológico que provoca esa conexión continua del trabajador con su empleador (estrés, angustia, depresiones, problemas cardiovasculares, síndrome de burnout o síntomas de exposición prolongada al estrés). En la civilización de la información lo inmaterial sustituye a lo material y, de este modo, también aumentan las ‘enfermedades inmateriales’, que tienen muchas veces consecuencias más nefastas que las tradicionales, que eran más fáciles de diagnosticar y curar”[[25]](#footnote-25).

* + 1. Las cifras del estrés laboral en Colombia

Las cifras del estrés laboral en Colombia son alarmantes. En efecto, según la primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, que se realizó en 2007, arrojó entre sus resultados una alta incidencia en los factores de riesgo psicosocial. El 26% de los encuestados refirió que en su trabajo “no existen pausas de trabajo autorizadas”; el 25 % que se “impide parar cuando se quiere”; el 25% afirmó que tenía “mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo”, y el 6% advirtió la existencia de “acoso por parte de superiores”[[26]](#footnote-26).

Estas cifras se tornaron más preocupantes en la segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, efectuada en 2013. Según esta, hubo un incremento del 43% en los eventos de ansiedad y depresión. además, se advirtió:

“De las afecciones mentales, la depresión fue la patología que contó con una mayor proporción de reconocimiento por las ARL (promedio de 56% entre el 2009 y 2012). Siguen los casos de ansiedad que representaron el 9% en el 2009, con un aumento promedio del 21,5% entre 2011 y 2012”[[27]](#footnote-27).

A pesar de estos resultados, en nuestro país no se han realizado aproximaciones acertadas para hacer frente a las nuevas dinámicas laborales que ha traído la tecnología. Las psicólogas Javerianas Andrade y Gómez, realizaron en 2008 un estudio en el que analizaron las investigaciones que se habían realizado hasta entonces sobre salud laboral y encontraron que:

“(…) podría pensarse que las investigaciones en torno a la salud laboral en el país van a un paso más lento que en otras naciones; esto puede afirmarse al encontrar –por ejemplo- que sólo hasta después del año 2000 se realizaron investigaciones acerca del tema Síndrome de Burnout, el cual está siendo investigado desde los años 70 en Estados Unidos (…) puede pensarse que aún no se reconoce a profundidad la trascendencia que tiene la temática, pese a que las organizaciones y las personas experimentan en el día a día el costo de no trabajar sobre salud laboral y realizar intervenciones meramente desde el pragmatismo sin reflexiones al respecto”[[28]](#footnote-28).

Por lo demás, según el Conpes 3992 Sobre Salud Mental, de abril de 2020, entre el 20 % y el 30% de los trabajadores notificaron exposición a riesgos asociados de manera directa con estrés laboral debido a la poca claridad en la definición de responsabilidades, inexistencia de pausas de trabajo autorizadas, impedimento para detenerse cuando se quiere, mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo, y constantes cambios en lo que se espera del trabajador.

El Conpes 3992 de 2020 de salud mental también señala que en Colombia las largas jornadas laborales, generan desequilibrios de tiempo en: familia y pares, actividades de esparcimiento, y actividades físicas. Además, de las personas asalariadas el 27,5 % trabaja más de 48 horas a la semana.

Lo anterior evidencia la necesidad de adoptar una normatividad que proponga una solución estructural y se adecúe al entorno tecnológico a futuro pues, de no hacerlo, los trabajadores serán quienes sufran las consecuencias de salud.

* + 1. Las políticas de desconexión digital en el ámbito laboral adoptadas por las mismas empresas

A su vez, grandes empresas han ido viendo necesario crear políticas en su interior enfocadas a promover la desconexión de los trabajadores de los elementos que los mantienen conectados al trabajo en los espacios de trabajo, bien sea a través de acuerdos con los trabajadores, o por la vía de políticas unilaterales. Ejemplos de ello son los siguientes:

* En 2014, Thalès firmó el acuerdo con sus trabajadores en el que pactó que estos gozaban de un derecho a desconectarse cuando estuviera cerrado el establecimiento. La empresa dejó a cargo del “manager” velar por el cumplimiento del acuerdo, con el compromiso de no enviar correos durante el descanso. A su vez, estableció la formación de los trabajadores sobre el uso adecuado de las TIC.
* El 27 de septiembre de 2016, Orange pactó también un acuerdo de desconexión, La compañía partió de que *“el respeto de la vida privada y el derecho a la desconexión son considerados fundamentales para proteger a los trabajadores de potenciales prácticas intrusivas de sus superiores y/o de sus compañeros y/o de ellos mismos”[[29]](#footnote-29)*. La efectividad del cumplimiento del derecho, en el caso de Orange, está a cargo de la dirección. Además, en este caso se especifica que no existe la obligación de contestar a correos electrónicos.
* El 31 de mayo de 2012 Areva firmó un pacto con los trabajadores. Según este, “cada trabajador, independientemente de su nivel jerárquico, velará por desconectarse de la red y no enviar correos fuera de los horarios habituales de trabajo. Así, el trabajador dispone de un derecho a la desconexión”[[30]](#footnote-30). El acuerdo contempla como excepciones las circunstancias específicas de urgencia e importancia de los temas tratados. Esta empresa contempla que los superiores jerárquicos deben asegurarse de no mandar correos por fuera del horario laboral. Además, contempla un seguimiento a los correos electrónicos.
* El 15 de marzo de 2016, Michelin firmó un acuerdo que en el punto número 4º hace referencia específicamente al equilibrio entre la vida profesional y la vida personal[[31]](#footnote-31). En este caso, la compañía busca “detectar situaciones de riesgos, operando un control remoto de las conexiones fuera del tiempo de trabajo”[[32]](#footnote-32).
* El 26 de agosto de 2016, Natixis creó, por su parte, una política unilateral sobre uso razonable y adecuado de las TIC[[33]](#footnote-33). Para el efecto, creó un anexo al acuerdo colectivo ya existente, en el que *“(…) invita a los trabajadores a desconectarse especialmente el fin de semana y durante las vacaciones, y se compromete a llevar a cabo acciones de formación y de promoción”*[[34]](#footnote-34).
* En el mismo sentido, La Société Générale creó una política en la que se comprometió a *“(…) elaborar y difundir una guía de buen uso de los correos electrónicos, así como de organizar acciones de sensibilización al respecto”*[[35]](#footnote-35).

Al respecto, cabe poner de presente las políticas laborales de desconexión no son, por ningún motivo, una negación del uso y las necesidades tecnológicas. Por el contrario, están orientadas a hacer uso de ellas de la mejor manera. Cuando se firmó el acuerdo con Orange, Stéphane Richard, Presidente y CEO, afirmó:

“Lo digital es una gran oportunidad para transformar nuestra relación con nuestros clientes. También es una oportunidad para simplificar nuestros métodos de trabajo y fortalecer la cooperación entre los empleados dentro del Grupo. Es nuestra responsabilidad como empleador y un jugador importante en la tecnología digital en Francia apoyar a los empleados en esta transformación, al tiempo que les garantizamos las garantías relacionadas con el uso adecuado de la tecnología digital, como el derecho a la desconexión o el uso correcto de sus datos personales”[[36]](#footnote-36).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para 2017 informó que en Colombia se estima que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonantes para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones. El mismo informe, reveló que la tercera parte de la fuerza laboral revisa correos después de salir de sus trabajos y 10% los revisa en vacaciones.

* + 1. La regulación de la desconexión digital en el mundo

Lo anteriormente estudiado llevó a que en varios países se haya empezado a legislar pensando en brindar soluciones al desafío de que el uso de la tecnología en el entorno laboral se realice en un entorno responsable y a favor del trabajador. En esta exposición de motivos, se considera importante mencionar cuatro ejemplos de especial relevancia: Francia, España, Chile y el estado de Nueva York, en los Estados Unidos.

En primer lugar, como consecuencia de los hallazgos del ya mencionado Informe Mettling, Francia fue el pionero en regular la desconexión laboral. Lo hizo con la expedición de la Ley 2016-1088, de 8 de agosto, conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri*. En concreto, esta ley estableció la obligación de empresas de más de 50 trabajadores de llegar a un acuerdo con sus trabajadores. En caso de no llegar a acuerdos válidos, la empresa unilateralmente debe redactar un documento con las reglas que considere oportunas.

En segundo lugar, muy recientemente en España se aprobó la Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, de 5 de diciembre de 2018. La Ley reconoce en el artículo 88, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En concreto, la ley ordena que se potencialice la conciliación entre la vida laboral y personal, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral y el empleador y los trabajadores deberán pactar las condiciones para ello[[37]](#footnote-37).

En tercer lugar, en Chile se tramita un proyecto de Ley que tiene por objeto regular la desconexión. El proyecto, que pretende modificar un artículo del Código de Trabajo y otro del Estatuto Administrativo, se orienta a que tanto trabajadores del sector privado como funcionarios públicos, puedan desconectarse fuera del horario laboral.

Por último, en Nueva York cursa un proyecto normativo, que busca que se declare ilegal que cualquier empleador busque a un trabajador fuera del horario laboral, salvo en caso de emergencia. El proyecto también pretende que los empleadores elaboren una política escrita frente al uso de los trabajadores de los dispositivos electrónicos para enviar o recibir cualquier comunicación digital relacionada con el trabajo, por fuera del horario laboral[[38]](#footnote-38).

Tal y como se puede observar, la regulación de desconexión laboral es una necesidad en los diferentes ordenamientos jurídicos.

* + 1. Breve explicación sobre la eliminación del numeral 1 del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008

El artículo 6º de este proyecto de ley busca eliminar el numeral 1º del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, que es la ley que regula el teletrabajo en Colombia. Dicho artículo dispone:

“Artículo 6º. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. 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. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

(…)

PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado”.

Como se puede observar, existe una contradicción entre el numeral 1º y el parágrafo de este artículo, que debe ser resuelta pues, tal y como está, se presta para una interpretación que puede atentar contra los derechos laborales de sus trabajadores. La aplicación exégeta del numeral 1º llevaría a pensar que los teletrabajadores deben tener una disponibilidad absoluta frente a sus empleadores. Así las cosas, teniendo en cuenta que un elemento esencial del teletrabajo es que su herramienta esencial es el uso de las TICs, existe el riesgo de que los trabajadores arriesguen su salud, a raíz de la falta de desconexión tecnológica. Por este motivo, en el proyecto se pretende eliminar el numeral 1º del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008.

Esto, con mayor razón, si se tiene en cuenta que el parágrafo del mencionado artículo es contundente en señalar que la jornada laboral que debe aplicar para los teletrabajadores, es la regulada en el Código Sustantivo de Trabajo. En tal sentido, existe una contradicción dentro de la misma norma, que debe ser resuelta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C- 351 de 2013 (MP. Jorge Pretelt) estudió la exequibilidad del numeral 1º del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008. Aunque en dicha oportunidad no declaró la inexequibilidad de la norma, por ineptitud sustantiva de la demanda, fue contundente al advertir que la lectura del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008 no puede desconocer que el parágrafo de este artículo señala que al teletrabajador le son aplicables las reglas de jornada laboral estipuladas en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.

Por otro lado es necesario recordar que el ocho de noviembre de 2019 en el Documentos CONPES No. 3975 de Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial, se propone en el plan de acción, como una de sus líneas de acción, una reforma a la Ley 1221 de 2008 de teletrabajo, que fortalezca esta modalidad, con el propósito de garantizar que la normatividad laboral permita la vinculación de trabajadores a entornos laborales digitales protegiendo los derechos de las personas y que defina las condiciones para vinculación de trabajadores en teletrabajo y trabajo virtual, favoreciendo las oportunidades de generación de ingresos en estos entornos.

El Ministerio de Trabajo, con el apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, deberían proponer un texto normativo al respecto. El mismo CONPES fijó como fecha para iniciar con esta acción enero de 2020 y finalizar en diciembre de 2020.

* 1. Razones jurídicas

El principal fundamento jurídico de este proyecto de ley es el artículo 53 de la Constitución Política, que es la base normativa del derecho al descanso en Colombia. Esta norma establece:

“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (…)

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” (subrayado por fuera del texto).

Cabe recordar que, desde el Tratado de Versalles, se contempló como parte esencial de los derechos del trabajador, la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de la duración de la máxima jornada y de la semana laborada. Específicamente, la Parte XIII del Tratado, que se refiere al trabajo, comienza con la siguiente afirmación:

“Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la miseria, la justicia y las privaciones, lo que engendra tal descontento que la paz y la armonía universal se ponen en peligro y considerando que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo (…) la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales (…)”.

Como se puede observar, el descanso marca la pauta de la protección del derecho al trabajo, el cual está en riesgo si no se realizan los ajustes normativos frente al uso de la tecnología.

En cuanto al descanso, la Corte Constitucional ha afirmado que:

“Toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los períodos de descanso a ellas correspondientes. No obstante, por la naturaleza de la actividad que cumplen ciertas instituciones, como el Ministerio de Defensa y la Policía Nacional, o en razón de las responsabilidades en cabeza de quienes ejercen determinados empleos, la previsión de los períodos de jornada laboral y de lapsos de descanso no impide que como una condición excepcional, previamente definida por la ley al establecer la relación laboral, se tenga la permanente disponibilidad del trabajador, es decir, la obligación de prestar sus servicios cuando estos sean demandados por las autoridades competentes dentro de la entidad a la que pertenecen, aun en días y horas que no hacen parte de su jornada normal, en razón de ser ello indispensable por la prevalencia del interés general y para el cumplimiento del objeto propio de aquella.

La disponibilidad consiste no en la renuncia al descanso ni a la predeterminación de jornadas máximas de trabajo, sino en el compromiso de acudir a prestar los servicios que sean indispensables cuando así lo exijan las circunstancias, desde luego, siempre que ellas se presenten efectiva y objetivamente, y no sobre la base de que tales servicios, en su carácter de extraordinarios, sean debidamente remunerados o compensados de manera justa y razonable”[[39]](#footnote-39) (subrayado por fuera del texto).

Pero fue la Corte Suprema de Justicia la que, en la sentencia SL5584-2017. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán, estudió ampliamente el derecho de los trabajadores a desconectarse del trabajo por fuera de la jornada laboral, al establecer que no era su obligación estar disponibles. La conclusión a la que llegó la Corte fue contundente:

“(…) a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estas a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, 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 y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada” (subrayado por fuera del texto).

En consecuencia, el proyecto de ley que se presenta es consecuente, no solamente con la Constitución (Artículo 53 sobre los principios mínimos fundamentales en el trabajo como, lo es la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo y el descanso necesario), sino con la jurisprudencia tanto de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como de la Corte Constitucional. Asi mismo se busca, dar por la vía legal un impulso al uso adecuado de las TIC en el entorno laboral, garantizando que exista una línea que separe el tiempo que el trabajador permanece en el trabajo incluido el teletrabajo, de sus espacios de descanso, vacaciones y tiempo personal y familiar.

Finalmente, decir que, en el marco del Debate de Control Político adelantado en la Comisión Sexta de la Cámara, el día 18 de mayo del año en curso, el ministro del trabajo manifestó:

“(…) *Para el gobierno nacional es muy importante este debate y sobre todo más que llamar la atención al gobierno nacional, es mirar lo que está pasando en el país.* ***Yo creo que esta comisión está dando uno de los puntos más altos para revisar nuestras políticas públicas, revisar lo que está ocurriendo y lo más importante buscar soluciones***(…).

***Yo invito a esta comisión*** *(…) a que hay que hacer una reflexión sobre la 1221, con lo que está ocurriendo en el país y lo que va a ocurrir hacia el futuro.* ***Esto significa, una revisión total de parte del Congreso de la República y plantear una solución al país frente a estas situaciones que estamos viviendo hoy (…)****”.*

Al respecto, si bien es cierto que con la reciente expedición de la circular 0041 del 2 de junio de 2020 y del Decreto 770 del 3 de junio del mismo año, se reconoce parte de la problemática que hoy enfrentan miles de colombianos con respecto al quebrantamiento de los límites entre los horarios laborales y los horarios de descanso y familiares, lo cierto es, que esas medidas se quedan cortas en el establecimiento de garantías reales y permanentes en el tiempo que eviten las graves consecuencias en términos de salud mental y física a las que nuestros trabajadores están expuestos. Dichas normas, además de resultar casi una mera recomendación para los empleadores; también tienen menor rango normativo respecto a la Ley. Así mismo, su fuerza vinculante está limitada temporalmente al estado de emergencia, social y ecológico, por lo que resulta más que oportuno, necesario y pertinente que el objetivo de esta iniciativa tenga las características y categoría de una Ley de la República.

# POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

# Con base en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, según el cual *“El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”*.

# A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

“*Artículo 1º. El artículo*[*286*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0005_1992_pr007.html#286)*de la Ley 5 de 1992 quedará así:*

*(…)*

*a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*

*b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*

*c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.*

*Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:*

***a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.***

*b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.*

*c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.*

*d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.*

*e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.*

*f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...)”.* (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Representantes, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

# BIBLIOGRAFÍA

* Accord Orange de 27 de septiembre de 2016 sur l'accompagnement de la transformation numérique (Point 3.2- Assurer le respect de l’équilibre vie privée/vie professionnelle en garantissant un droit à la déconnexion). Traducción tomada de: Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181.
* Accord sur la Qualité de vie au travail (26 de agosto de 2016).
* Accord sur le développement de la qualité de vie au travail au sein du groupe Aréva en France, firmado el 31 de mayo de 2012. Traducción tomada de: Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181
* Acuerdo de 15 de marzo de 2016 sobre el control de la carga de trabajo de los directivos autónomos en “forfait-jours”.
* AGUILERA IZQUIERDO, y Rosario Cristóbal Roncero. Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. Oficina de la OIT para España. 23 de marzo de 2017.
* ANDRADE Jaramillo, Verónica e Íngrid Carolina Gómez. Salud Laboral.
* BROD, Craig. Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution. Addison-Wesley Publishing Company. 1984
* CARACOL TV. “No se respetan horarios”: denuncian que algunas empresas abusan del teletrabajo durante la pandemia”. 26 de abril de 2020. En: <https://noticias.caracoltv.com/economia/no-se-respetan-horarios-denuncian-que-algunas-empresas-abusan-del-teletrabajo-durante-la-pandemia-nid227274>
* Corte Constitucional. Sentencia C-024 de 1994. M.P. Hernando Herrera Vergara
* Diario de Tarragona. “Primeros abusos laborales: trabajar aunque haya un ERTE, despidos y excesos ‘on line’”. 16 de abril de 2020. En: <https://www.diaridetarragona.com/tarragona/Primeros-abusos-laborales-trabajar-aunque-haya-un-ERTE-despidos-y-excesos-on-line-20200416-0088.html>
* GREEN Carmichael, Sarah. The Research Is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies. En: Harvard Business Review. 19 de agosto de 2015.
* Instituto Europeo de Psicología Positiva – Delegación Colombia. Bogotá, 19 de mayo de 2016. Consultado en <https://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/> [5/feb/2019]
* La Estrella. Estrés y más horas laborales, efectos del teletrabajo. 21 de abril de 2020. En: <https://www.laestrella.com.pa/cafe-estrella/salud/200421/200422-estres-mas-horas-laborales-efectos-teletrabajo>
* MARTÍNEZ Méndez, Santiago. La simple disponibilidad no hace parte de la jornada laboral. En: Ámbito Jurídico. 12 de febrero de 2018.
* Ministerio de Trabajo de Colombia. Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo. 2007. Págs. 93 y 94.
* Ministerio de Trabajo de Colombia. Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo. 2013.
* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Nogareda, C. El tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Nota Técnica de Prevención (NTP), 730, 21ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. España: 2007.
* OIT. Informe el Informe “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. 104ª Reunión. Ginebra: 2015.
* Orange. Premier accord sur l’accompagnement de la transformation numérique chez Orange. 2016, París. En: https://www.orange.com/fr/Press-Room/communiques/communiques-2016/Premier-accord-sur-l-accompagnement-de-la-transformation-numerique-chez-Orange
* Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181
* Pontificia Universidad Javeriana - Cali (Colombia). En: Pensamiento Psicológico, Vol. 4 # 10, 2008. Págs. 9-25.
* SEGURA Herlaynne y David Hernández. Teletrabajo, prioridad más allá de la pandemia. Universidad de Antioquia. Universidad de Antioquia, 7 de abril de 2020.
* Transformation numérique et vie au travail, rapport remis au Ministre du travail Myriam El Khomri, septembre 2015, 69 p. Disponible en <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportspublics/154000646.pdf>. Citado por: Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181
* VANDERKAM, Laura. Why and how managers should help workers set boundaries. En: Fortune, 8 de abril de 2015.
* WEIL, Michelle y Larry Rosen. Technostress: coping with Technology @ work, @ home and @play. John Wiley & Sons Inc: 1997.

Por las razones planteadas, pongo a consideración este Proyecto de Ley.

Cordialmente,

**RODRIGO ROJAS LARA ALEJANDRO VEGA PÉREZ**

Representante a la Cámara por Boyacá Representante a la Cámara por Meta

Partido Liberal Partido Liberal

**JUAN FERNANDO REYES KURI**

Representante a la Cámara

**HARRY GONZÁLEZ GARCÍA**

Representante a la Cámara

**SILVIO CARRASQUILLA NUBIA LÓPEZ MORALES**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**CARLOS ARDILA ESPINOSA ÁNGEL MARÍA GAITÁN**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**JULIÁN PEINADO RAMÍREZ ELIZABETH JAY-PANG**

Representante a la CámaraRepresentante a la Cámara

**HERNÁN ESTUPIÑAN CALVACHE ÓSCAR HERNÁN SÁNCHEZ**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**ADRIANA GÓMEZ MILLÁN EMETERIO MONTES DE CASTRO**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**ÁNGELA SÁNCHEZ LEAL**

Representante a la Cámara

Partido Cambio Radical

1. David Hernández García es doctor en Psicología del Trabajo, de la Universidad de Barcelona. La profesora Herlaynne Segura Jiménez es magíster en Sociedad de la Información y el Conocimiento de la Universitat Oberta de Catalunya. [↑](#footnote-ref-1)
2. SEGURA Herlaynne y David Hernández. Teletrabajo, prioridad más allá de la pandemia. Universidad de Antioquia. Universidad de Antioquia, 7 de abril de 2020. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ver: “No se respetan horarios”: denuncian que algunas empresas abusan del teletrabajo durante la pandemia”. Caracol TV. 26 de abril de 2020. En: https://noticias.caracoltv.com/economia/no-se-respetan-horarios-denuncian-que-algunas-empresas-abusan-del-teletrabajo-durante-la-pandemia-nid227274 [↑](#footnote-ref-3)
4. Ver: “Primeros abusos laborales: trabajar aunque haya un ERTE, despidos y excesos ‘on line’”. Diario de Tarragona. 16 de abril de 2020. En: <https://www.diaridetarragona.com/tarragona/Primeros-abusos-laborales-trabajar-aunque-haya-un-ERTE-despidos-y-excesos-on-line-20200416-0088.html> [↑](#footnote-ref-4)
5. Ver: Estrés y más horas laborales, efectos del teletrabajo. La Estrella. 21 de abril de 2020. En: <https://www.laestrella.com.pa/cafe-estrella/salud/200421/200422-estres-mas-horas-laborales-efectos-teletrabajo> [↑](#footnote-ref-5)
6. Ver: El teletrabajo ha generado más estrés y también ha obligado a ampliar el horario laboral. Los Andes. 19 de abril de 2020. En: <https://www.losandes.com.ar/article/view?slug=el-teletrabajo-ha-generado-mas-estres-y-tambien-ha-obligado-a-ampliar-el-horario-laboral> [↑](#footnote-ref-6)
7. Universidad Siglo 21. “Burnout y coronavirus: los efectos de la pandemia”. 15 de mayo de 2020. En: https://identidad.21.edu.ar/burnout-y-coronavirus-los-efectos-de-la-pandemia/ [↑](#footnote-ref-7)
8. Juana Patlan, profesora de la Universidad Autónoma de México, Revista Estudios Gerenciales, 2013. [↑](#footnote-ref-8)
9. OIT. Informe el Informe “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. 104ª Reunión. Ginebra: 2015. [↑](#footnote-ref-9)
10. AGUILERA IZQUIERDO, y Rosario Cristóbal Roncero. Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. Oficina de la OIT para España. 23 de marzo de 2017. [↑](#footnote-ref-10)
11. Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181 [↑](#footnote-ref-11)
12. OIT. Informe el Informe “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. 104ª Reunión. Ginebra: 2015. [↑](#footnote-ref-12)
13. MARTÍNEZ Méndez, Santiago. La simple disponibilidad no hace parte de la jornada laboral. En: Ámbito Jurídico. 12 de febrero de 2018. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ibíd. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ibíd. [↑](#footnote-ref-15)
16. GREEN Carmichael, Sarah. The Research Is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies. En: Harvard Business Review. 19 de agosto de 2015. [↑](#footnote-ref-16)
17. VANDERKAM, Laura. Why and how managers should help workers set boundaries. En: Fortune, 8 de abril de 2015. [↑](#footnote-ref-17)
18. Instituto Europeo de Psicología Positiva – Delegación Colombia. Bogotá, 19 de mayo de 2016. Consultado en <https://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/> [5/feb/2019] [↑](#footnote-ref-18)
19. BROD, Craig. Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution. Addison-Wesley Publishing Company. 1984 [↑](#footnote-ref-19)
20. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Nogareda, C. El tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Nota Técnica de Prevención (NTP), 730, 21ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. España: 2007. [↑](#footnote-ref-20)
21. WEIL, Michelle y Larry Rosen. Technostress: coping with Technology @ work, @ home and @play. John Wiley & Sons Inc: 1997 [↑](#footnote-ref-21)
22. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Nogareda, C. El tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Nota Técnica de Prevención (NTP), 730, 21ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. España: 2007. [↑](#footnote-ref-22)
23. Transformation numérique et vie au travail, rapport remis au Ministre du travail Myriam El Khomri, septembre 2015, 69 p. Disponible en <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportspublics/154000646.pdf>. Citado por: Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181 [↑](#footnote-ref-23)
24. Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181 [↑](#footnote-ref-24)
25. Javier Rojas. Alcances laborales del derecho a la desconexión. En: Revista Actualidad Laboral N°:200, MAR.-ABR./2017. Págs. 8-13. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ministerio de Trabajo de Colombia. Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo. 2007. Págs. 93 y 94. [↑](#footnote-ref-26)
27. Ministerio de Trabajo de Colombia. Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo. 2013. [↑](#footnote-ref-27)
28. ANDRADE Jaramillo, Verónica e Íngrid Carolina Gómez. Salud Laboral.

    Pontificia Universidad Javeriana - Cali (Colombia). En: Pensamiento Psicológico, Vol. 4 # 10, 2008. Págs. 9-25. [↑](#footnote-ref-28)
29. Accord Orange de 27 de septiembre de 2016 sur l'accompagnement de la transformation numérique (Point 3.2- Assurer le respect de l’équilibre vie privée/vie professionnelle en garantissant un droit à la déconnexion). Traducción tomada de: Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181. [↑](#footnote-ref-29)
30. Accord sur le développement de la qualité de vie au travail au sein du groupe Aréva en France, firmado el 31 de mayo de 2012. Traducción tomada de: Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181 [↑](#footnote-ref-30)
31. Acuerdo de 15 de marzo de 2016 sobre el control de la carga de trabajo de los directivos autónomos en “forfait-jours”. [↑](#footnote-ref-31)
32. Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181 [↑](#footnote-ref-32)
33. Accord sur la Qualité de vie au travail (26 de agosto de 2016). [↑](#footnote-ref-33)
34. Pierre-Henri Cialti. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? En: Temas Laborales núm 137/2017. Págs. 163-181 [↑](#footnote-ref-34)
35. Ibíd. [↑](#footnote-ref-35)
36. Orange. Premier accord sur l’accompagnement de la transformation numérique chez Orange. 2016, París. En: https://www.orange.com/fr/Press-Room/communiques/communiques-2016/Premier-accord-sur-l-accompagnement-de-la-transformation-numerique-chez-Orange [↑](#footnote-ref-36)
37. El artículo completo establece: “Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 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”. [↑](#footnote-ref-37)
38. Véase: New York Council. Private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours.https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7CText%7C&Search=disconnect [↑](#footnote-ref-38)
39. Corte Constitucional. Sentencia C-024 de 1994. M.P. Hernando Herrera Vergara [↑](#footnote-ref-39)