Desconexión laboral y prevención del acoso laboral en la nueva realidad del trabajo





Viviana Plazas Muñoz
Abogada consultora
Especialista en Derecho Laboral / Candidata a magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo / Autora / Docente de posgrado y programas de educación continua en la Universidad de La Sabana y en el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

La nueva realidad del trabajo surgida con ocasión de la pandemia por la COVID-19 ha generado múltiples oportunidades y retos en materia de prevención de riesgos laborales. Particularmente, en los últimos meses se han conocido estudios (Rodrigo Rojas Lara, 2020) que evidencian un auge de la transformación digital durante la emergencia sanitaria del coronavirus con las implicaciones propias de este fenómeno en el mundo laboral como lo es, por ejemplo, el incremento del trabajo a distancia.

Por un lado, resaltan algunas bondades de esta modalidad de trabajo como su flexibilidad, las oportunidades de formación, la ampliación de mercados tanto a nivel local como global, el uso de redes de comunicación y la *"mejora y facilidad para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar"* (Trujillo Pons, 2021). Por otro lado, el trabajo a distancia no escapa a retos importantes como la llamada "hiperconexión digital" derivada de la conectividad permanente con asuntos del trabajo que genera un potencial incremento del tiempo dedicado a las labores más allá de la jornada laboral (Trujillo Pons, 2021).

Es justamente la regulación del equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores la que motivó la expedición de la reciente Ley 2191 de 2022, también conocida en Colombia como "Ley de desconexión laboral". El objeto de esta nueva norma alrededor de la prevención de riesgos psicosociales relacionados con la jornada de trabajo y la prevención del acoso laboral hace necesario y oportuno realizar un análisis jurídico y práctico de este instrumento normativo.

Desconexión laboral y riesgos laborales

Según lo reportado por el Dane, cerca de la mitad de los trabajadores del país han reportado interés en contar con una forma de trabajo híbrido que les permita laborar de manera remota (Portafolio, 2021). Por este motivo, y dado el impacto que puede tener esta modalidad de trabajo en las personas y las empresas en cuanto a la exposición a factores de riesgo psicosocial, la prevención de riesgos laborales en este nuevo escenario amerita la especial atención de empleadores.

De una parte, según estudios citados en la exposición de motivos de la nueva Ley de desconexión laboral, las pérdidas por ausentismo anual y estrés laboral en Colombia son millonarias puesto que impacta *"la productividad a nivel empresarial, los costos de entrenamiento del personal de reemplazos, los salarios adicionales, la insatisfacción de los clientes en consecuencia de una atención inoportuna y la sobrecarga laboral que puede desencadenar más incapacidades"* (Rodrigo Rojas Lara, 2020).

De otro lado, los efectos de la hiperconexión digital en la salud de los trabajadores son cada vez más conocidos. Recientemente y con motivo de la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó efectos negativos en la salud mental de las personas originados por el deterioro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Lo anterior, se ve exacerbado por la necesidad de conciliar las exigencias laborales con la vida familiar y/o con el cuidado de dependientes, así como por el impacto de las medidas de aislamiento en la vida social (Organización Internacional del Trabajo, 2020).



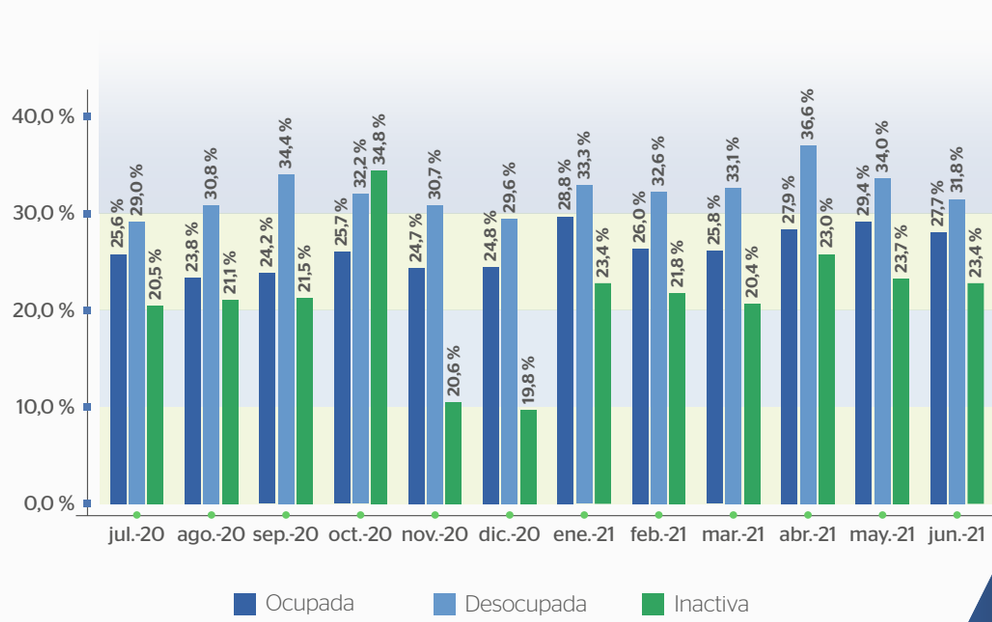
> 20-30 %
>
> de los trabajadores estuvieron expuestos a estrés laboral debido a factores como la inexistencia de pausas de trabajo autorizadas, el impedimento para detenerse cuando se quiere o la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para desempeñarlo.

Por ejemplo, en España los riesgos de naturaleza psicosocial relacionados con esta realidad se han enmarcado dentro de los conceptos de fatiga informática o tecnoestrés (Trujillo Pons, 2021). La forma más conocida de tecnoestrés en dicho país es la tecnoansiedad *"en donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC"* (Equipo WANT - Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables, 2000). Por su parte, en Argentina, durante los años 2019 y 2020, se identificó un incremento en el síndrome de estrés laboral crónico *(burnout),* así como en la tendencia a la depresión y ansiedad especialmente afectada por las nuevas dinámicas asociadas a la desdibujación de los límites entre la familia y el trabajo, pertenencia, interés y desconexión (Universidad Siglo 21, 2020).

A nivel nacional, el Conpes 3992 del 2020 sobre salud mental indicó que entre el 20 y el 30 % de los trabajadores estuvieron expuestos a estrés laboral debido a factores como la inexistencia de pausas de trabajo autorizadas,

el impedimento para detenerse cuando se quiere o la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para desempeñarlo (Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia & Departamento Nacional de Planeación, 2020). Así mismo, de acuerdo con cifras del Dane (2021), en el periodo comprendido entre julio de 2020 y junio de 2021 se identificó un incremento en el número de personas (tanto ocupadas como inactivas) que reportaron haberse sentido solas, estresadas, preocupadas o deprimidas a raíz de la pandemia, según se muestra en la siguiente gráfica.

Figura 1. Porcentaje de personas que reportaron sentimientos de soledad, estrés, preocupación o depresión como consecuencia de la crisis sanitaria por la COVID-19





Nota: el dominio total nacional no incluye a la población de los departamentos de Amazonas, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés, Vichada y San Andrés.

Fuente: *Dane. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*

Todo lo anterior parece coherente con la normatividad colombiana *(Decreto 1477, 2014)* que desde el 2014 incluye expresamente la depresión, el trastorno de ansiedad generalizada, así como los trastornos de adaptación dentro de las consecuencias que puede generar la exposición a factores de riesgo psicosocial —como el acoso laboral o las jornadas de trabajo extenuantes— en la salud de los trabajadores.

¿Y la jornada de trabajo?

La desconexión laboral en Colombia fue definida en la Ley 2191 de 2022 como *"el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos" (Ley 2191, 2021).*

Más aún, la norma consagra el deber del empleador de abstenerse de formular requerimientos a los trabajadores por fuera de su jornada de trabajo pactada o máxima legal, cuya duración a la fecha de elaboración de este artículo es de 48 horas a la semana. Lo anterior, salvo en el caso de trabajadores de dirección, confianza y manejo, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito o trabajadores que, por la naturaleza de su labor, deban estar disponibles permanentemente como actividades de socorro, fuerza pública o bomberos los cuales fueron exceptuados expresamente de la aplicación de la *Ley 2191 de 2022.*

Cobran especial importancia entonces los recientes cambios que ha tenido la jornada máxima legal en Colombia primero porque, de acuerdo con el documento Conpes de salud mental del 2020 (Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia & Departamento Nacional de Planeación, 2020), en Colombia *"de las personas asalariadas el 27,5 % trabaja más de 48 horas a la semana"* (Rodrigo Rojas Lara, 2020). Segundo, porque a partir del 2023 la jornada máxima legal y, por ende, el límite de la desconexión laboral se empezará a reducir a 47 horas, pasando a 46 horas en el 2024, 44 horas en el 2025 hasta llegar a las 42 horas a la semana en el 2026.

Prevención del acoso laboral en esta nueva realidad del trabajo

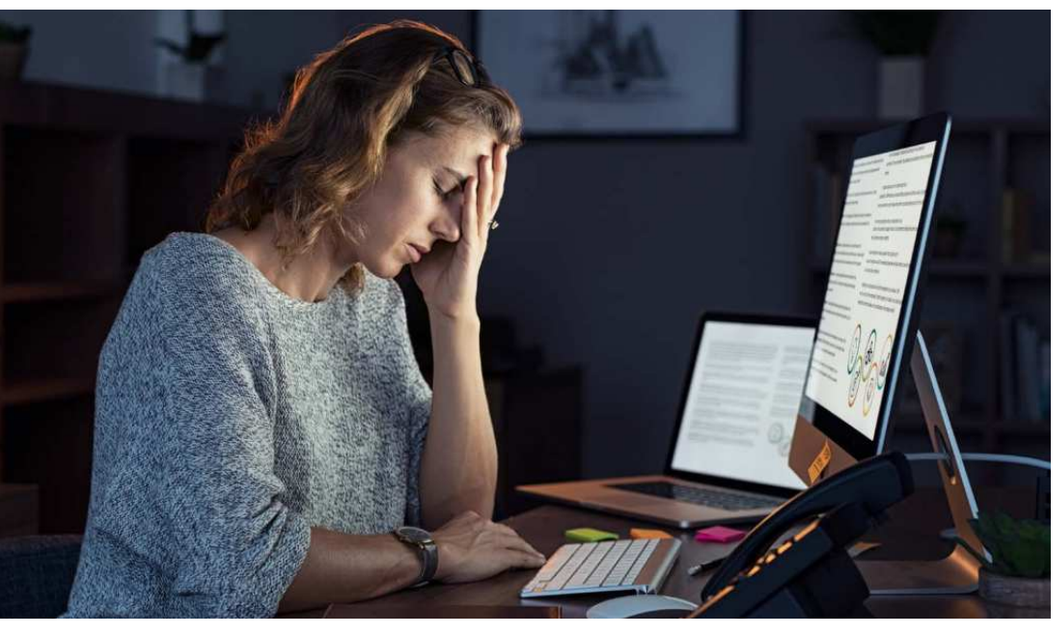
La expedición de la *Ley 2191 de 2022* ha vuelto a poner dentro de las prioridades de prevención en las empresas el tema del acoso laboral. Y no es para menos: la nueva ley dispone que no acatar los preceptos de la desconexión laboral puede constituir una conducta de acoso laboral.

En este sentido, el desconocimiento del derecho a la desconexión laboral se constituye en una nueva conducta de acoso laboral adicional a las ya existentes en nuestro país y que resulta aplicable en las modalidades de trabajo a distancia (incrementadas durante la época de pandemia), pero también en el trabajo presencial (cada vez más frecuente con ocasión del fin de la emergencia sanitaria).

En la práctica, esto implica que las sanciones derivadas de la normatividad de acoso laboral *(Ley 1010, 2006)* pueden ser aplicables tanto al trabajador que incurra en la conducta como al empleador que tolere el desconocimiento persistente y demostrable de la garantía de respeto del tiempo de descanso del trabajador.

Al respecto, es oportuno recordar que las sanciones contenidas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral incluyen consecuencias tanto para el acosador como para la empresa que tolere o permita la conducta de acoso. Esto, además de las implicaciones que puede tener en materia de responsabilidad civil la negligencia, imprudencia o ineptitud del empleador en la prevención del acoso laboral, así como en materia administrativa, las sanciones de las autoridades competentes como el Ministerio del Trabajo o la Procuraduría General de la Nación por desconocimiento de la normatividad laboral aplicable.

> *"El desconocimiento del derecho a la desconexión laboral se constituye en una nueva conducta de acoso laboral adicional a las ya existentes en nuestro país y que resulta aplicable en las modalidades de trabajo a distancia".*



En línea con lo anterior, es preciso resaltar que, con ocasión de la nueva Ley 2191 de 2022, los empleadores están llamados a implementar una política de desconexión laboral que defina i) la forma como se va a garantizar el ejercicio de dicho derecho en la empresa, incluyendo lineamientos sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones; ii) el procedimiento y rutas aplicables para la presentación de quejas derivadas del desconocimiento del derecho a la desconexión digital (a nombre propio o de forma anónima) y iii) el procedimiento para el trámite de las mencionadas quejas con mecanismos para la solución del conflicto y el seguimiento de los acuerdos alcanzados.

En este punto es importante mencionar que esta política debe existir de manera adicional a los mecanismos de prevención del acoso laboral ya existentes en las organizaciones, sin perjuicio de que se pueda articular con figuras como el reglamento interno de trabajo, el comité de convivencia laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst), la aplicación de la batería de riesgo psicosocial (cuyo diligenciamiento presencial volvió a estar vigente con ocasión del fin de la emergencia sanitaria), entre otras.

Conclusión

La nueva ley de desconexión laboral trajo consigo nuevas oportunidades en materia de prevención del riesgo psicosocial relacionadas de forma importante con el acoso laboral. Esto constituye una muestra del efecto permanente que dejó en nuestra normatividad la pandemia de la COVID-19 que aceleró la necesidad de modernizar la legislación laboral en Colombia, entre otros aspectos, en la importancia de promover el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. Lo anterior, es especialmente relevante en un mundo de trabajo virtual en el que los límites físicos entre una y otra dimensión de los trabajadores quedaron desdibujados a partir del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones que llegaron para quedarse en la nueva realidad laboral tanto en Colombia como en el mundo.

Referencias

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [Ley 1010] D.O. 46.160.

Congreso de Colombia. (6 de enero de 2022). "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral- Ley de desconexión laboral". [Ley 2191] D.O. 51.909.

Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia & Departamento Nacional de Planeación. (2020). Documento CONPES 3992.

Departamento Nacional de Estadística (Dane). (2021). Nota Estadística. Salud Mental en Colombia: un análisis de los efectos de la pandemia.

Portafolio. (2021, October 25). El 53 % de los colombianos no quiere seguir en trabajo remoto. Diario Portafolio. *https://www.portafolio.co/economia/el-53-de-los-colombianos-no-quiere-seguir-en-trabajo-remoto-557760*

Equipo WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables (2000). Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. NTP 730 **http://www.wont.uji.es**

Ministerio del Trabajo (5 de agosto de 2014). "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" [Decreto 1477 de 2014] D. O. 49.234.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.

Rodrigo Rojas Lara. (2020). Exposición de motivos. Proyecto de Ley de Desconexión Laboral "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.

Trujillo Pons, F. (2021). La "Desconexión Digital" en el ámbito laboral (Tirant lo Blanch, Ed.; 2nd ed.). Tirant lo Blanch.

Universidad Siglo 21. (2020, May 15). Estrés laboral, burnout y coronavirus: qué efecto tiene la pandemia sobre los trabajadores. Diario El Clarin. *https://www.clarin.com/buena-vida/burnout-coronavirus-efecto-pandemia-trabajadores_0_8jPilEHQ8.html*

