



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN
Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SNIES 2828

ACUERDO N° 01001 DE 2026

(20 de agosto)

POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA – CORHUILA

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA

En uso de sus atribuciones estatutarias, y;

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 69, garantiza la autonomía universitaria como la facultad de las instituciones de educación superior para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de conformidad con la Constitución y la ley;

Que, en virtud de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, las instituciones universitarias tienen la facultad de darse y modificar sus estatutos y adoptar los reglamentos y políticas que resulten necesarios para el cumplimiento de su misión institucional;

Que la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA es una institución de educación superior de derecho privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro, con carácter académico de institución universitaria, sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 21000 del 22 de diciembre de 1989, expedida por el Ministerio de Educación Nacional;

Que la Ley 2191 de 2022 regula el derecho a la desconexión laboral y establece, en su artículo 5, que toda persona natural o jurídica, de naturaleza pública o privada, está obligada a contar con una política interna de desconexión laboral, en la cual se definan, como mínimo, los mecanismos para garantizar y ejercer este derecho, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); el procedimiento y los mecanismos para que los trabajadores puedan presentar quejas, ante la eventual vulneración del derecho; y el procedimiento interno para su trámite, con observancia del debido proceso;

Que se hace necesario que la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA adopte formalmente la Política de Desconexión Laboral, como instrumento



📍 Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01

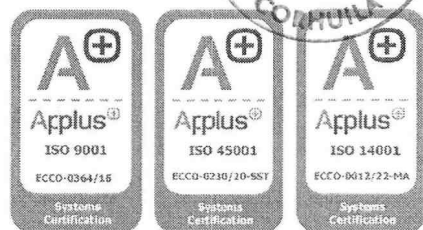
📍 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220

📍 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459

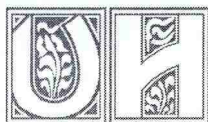
✉ Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989

NIT. 800.107.584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA – CORHUILA
“Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado y posgrado, en sus sedes Neiva y Pitalito”



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN
Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SNIES 2828

Consejo Superior Acuerdo 01001 del 20 de agosto de 2026. Pág. 2

institucional orientado a garantizar el ejercicio efectivo de este derecho y a establecer los lineamientos para su implementación, seguimiento y evaluación;

Que el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 20 de agosto de 2026, según consta en el Acta N° 482, al analizar la propuesta de Política de Desconexión Laboral presentada por el Rector, determinó aprobarlo;

Que, en mérito de lo expuesto, el Consejo Superior;

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Adopción. Adoptar la Política de Desconexión Laboral de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA, documento que hace parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2. Comunicar el presente acuerdo a toda la comunidad académica.

ARTÍCULO 3. El presente acuerdo rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva a los 20 días del mes de agosto de 2026.

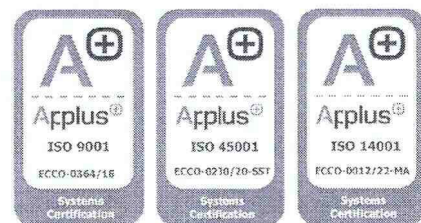
JAIRO TORO RODRÍGUEZ
Presidente

ANDREA PAOLA TRUJILLO LASSO
Secretaria General

LUISA FERNANDA GUZMÁN LEMUZ
Revisado. Jefe de Talento Humano

📍 Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
📍 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
📍 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
✉ Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
NIT. 800.107584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado y posgrado, en sus sedes Neiva y Pitalito"

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL



CORREOS
REUNIONES
MENSAJES
TAREAS
URGENCIAS

128

23

17

DESCONECTAR
PARA
RECONECTAR



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación

FAMILIA

TIEMPO

SALUD

BIENESTAR

DESCANSO

VIDA



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

CONTENIDO

Presentación	5
1. Antecedentes.....	6
2. Referente normativo	7
3. Referente Conceptual.....	10
4. Principios y Valores	10
5. Actores, roles e interacciones	12
6. Lineamientos para la implementación.....	12
7. Formulación, seguimiento y evaluación.....	14
Bibliografía.....	15

Presentación

En un mundo cada vez más conectado, donde los límites entre la vida laboral y personal pueden desdibujarse, es crucial para la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA establecer directrices claras que promuevan la desconexión laboral para sus trabajadores (profesores y personal administrativo) con el propósito de generar el aprovechamiento pleno del tiempo libre, de licencias, permisos y/o vacaciones para el fortalecimiento de las estructuras de familia, vida personal y en la búsqueda de mejorar las condiciones de bienestar integral.

La presente política pretende fomentar el derecho de nuestros trabajadores a desconectarse fuera de su jornada laboral protegiendo el tiempo personal de cada individuo además de promover una cultura organizacional, basada en el respeto, salvo que concurran las circunstancias excepcionales, urgentes o de fuerza mayor contempladas en la normatividad y que afecten el funcionamiento de la institución.

Si bien aplica a todos los trabajadores de los diferentes lugares de desarrollo de CORHUILA y se extiende a todos los niveles y cargos, se exceptúan los contextos establecidos en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 del Congreso de Colombia.

La no aplicación de la presente política podrá constituir una conducta de acoso laboral a la luz de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 del Congreso de Colombia y demás normas que la modifiquen, siempre y cuando sea persistente y demostrable.

1. Antecedentes

Nacionales

Colombia no es ajena a los avances relacionados con garantías laborales y como miembro de la Organización Internacional del Trabajo – OIT desde el año 1919, contando con 61 convenios ratificados generando una gran responsabilidad de cara a la promoción del trabajo digno a través de alianzas estratégicas entre gobiernos, empleadores y trabajadores tendientes a mejorar las condiciones del entorno laboral (OIT, s.f.).

En la búsqueda de regular las relaciones laborales, Colombia tiene definidos los derechos y deberes de los empleadores y trabajadores, la jornada máxima legal, aspectos claves en materia de seguridad y salud en el trabajo y riesgo psicosocial, entre otros. No obstante, el Legislativo ha expedido normativa, en los últimos años en la búsqueda constante de fortalecer los derechos laborales abordando específicamente los temas de la disminución de la jornada y la desconexión laboral. Esto sumado al impacto de la pandemia de Covid-19 que indudablemente vislumbró la necesidad de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal.

Es así, que el Congreso de Colombia, expide la Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y la Ley 2191 de 2022 que regula la desconexión laboral, si bien esta última no aborda específicamente la desconexión digital fuera del horario laboral, sí motiva a que las empresas y los trabajadores usen de manera responsable las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC en la ejecución de sus tareas y gestionen de manera efectiva su tiempo laboral.

Por último, en sentencia C331 de 2023 en estudio de constitucionalidad de la Ley 2191 de 2022, señaló la Corte Constitucional que *“(…) Es una reivindicación de un espacio autónomo, libre de interferencias de todas las personas que trabajan, pero a su vez, es una dimensión del descanso como derecho, por ello no pueden verse desligado uno del otro. A su vez permite concretar otras garantías, la salud de las y los trabajadores, la disposición de su tiempo libre, y que puedan conciliar la vida laboral con la familiar (…)”*.

Institucionales

La presente Política de Desconexión Laboral se articula con la Política de Prevención del Acoso Laboral y el Reglamento Interno de Trabajo, documentos institucionales que orientan las relaciones laborales bajo principios de respeto,

dignidad humana, equidad, bienestar y sana convivencia. De igual manera, complementa las disposiciones relacionadas con la jornada laboral, los tiempos de descanso, los derechos y deberes de los trabajadores, promoviendo entornos de trabajo saludables que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Su implementación contribuye a la prevención de riesgos psicosociales, al fortalecimiento del bienestar integral de los trabajadores y al desarrollo de una cultura organizacional basada en el respeto por los tiempos de desconexión y recuperación de los trabajadores.

2. Referente normativo

Considerando que la Corporación Universitaria del Huila - CORHUILA, es una Institución de Educación Superior sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 21000 del 22 de diciembre 1989, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, a continuación, se exponen las disposiciones legales que aplican en el ejercicio de la política presentada.

2.1. Referente Nacional

- Decreto 2663 de 1950. Presidencia de la Republica. “Código Sustantivo del Trabajo”.
- Constitución Política de Colombia de 1991. Asamblea Nacional Constituyente.
- Ley 30 de 1992. Congreso de Colombia. “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.
- Ley 115 de 1994. Congreso Colombia. “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- Ley 1010 de 2006. Congreso de Colombia. “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”.
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.
- Ley 1616 de 2013. Congreso de Colombia. “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”

- Decreto 1072 de 2015. Presidencia de la República. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 1857 de 2017. Congreso de Colombia. "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
- Ley 2088 de 2021. Congreso de Colombia. "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"
- Ley 2101 de 2021. Congreso de Colombia. "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones".
- Ley 2121 de 2021. Congreso de Colombia. "Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"
- Ley 2191 de 2022. Congreso de Colombia. "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral"
- Decreto No. 649 de 2022. Ministerio de Trabajo. "Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa".
- Ley 2209 de 2022. Congreso de Colombia. "Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006".
- Sentencia C-331 de 2023. Corte Constitucional. Mediante la cual se declara exequible el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 - Ley de Desconexión Laboral.
- Ley 2466 de 2025. Congreso de Colombia. "Por medio del cual se modifica parcialmente normas Laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

2.2. Referente Institucional

- Acuerdo 275 de 2014. Consejo Superior CORHUILA. “Por la cual se expide el Reglamento interno de trabajo de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo 312 de 2014. Consejo Superior CORHUILA. “Estatuto Docente de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo 403 de 2016. Consejo Superior CORHUILA. “Por el cual se adopta la Política de Tratamiento de Información y Datos Personales de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo 624 de 2020. Consejo Superior CORHUILA. “Por el cual se adopta la Política de Bienestar Institucional de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”
- Acuerdo 617 de 2020. Consejo Superior CORHUILA. “Por el cual se regula el Proyecto Educativo Institucional – PEI de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Resolución 024891 de 2024. Ministerio de Educación Nacional. “Estatuto General de La Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”
- Acuerdo 891 de 2025. Consejo Superior CORHUILA. “Por medio del cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional – PDI, para el periodo comprendido entre los años 2025-2029 de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”

3. Referente Conceptual

Las definiciones que se mencionan a continuación han sido tomadas literalmente de la Ley 2191 de 2022 (Congreso de la República, 2022):

Desconexión Laboral: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores, 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.

Garantía del derecho a la desconexión laboral: Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Situación de fuerza mayor o caso fortuito: Situación imprevista e inevitable que requiere la presencia del personal para la ejecución de una labor determinada.

4. Principios y Valores

4.1. Principios

1. La vida como principio esencial, reconociendo la importancia de proteger la salud de los trabajadores mediante el respeto de sus tiempos de descanso y recuperación.

2. La formación integral como principio para la mediación, favoreciendo el equilibrio entre la vida laboral, personal, familiar y académica como condición para el desarrollo pleno de las personas.

3. El bien como principio ético, promoviendo relaciones laborales basadas en el cuidado, la dignidad humana y el respeto por los derechos de los trabajadores.

4. La búsqueda de la verdad como principio académico, impulsando una cultura organizacional transparente y coherente con las disposiciones legales y las buenas prácticas laborales.

5. La sinergia como principio para la totalidad, fortaleciendo el trabajo colaborativo, la corresponsabilidad y el respeto por los espacios de desconexión de todos los miembros de la comunidad universitaria.

4.2.Valores

1. Respeto, garantizando el reconocimiento y la protección de los tiempos de descanso de cada trabajador.

2. Compromiso, promoviendo el cumplimiento responsable de las funciones dentro de la jornada laboral establecida.

3. Responsabilidad, fomentando una adecuada planeación de las actividades para evitar afectaciones a los tiempos de desconexión.

4. Resiliencia, fortaleciendo la capacidad de adaptación y bienestar frente a los retos del entorno laboral.

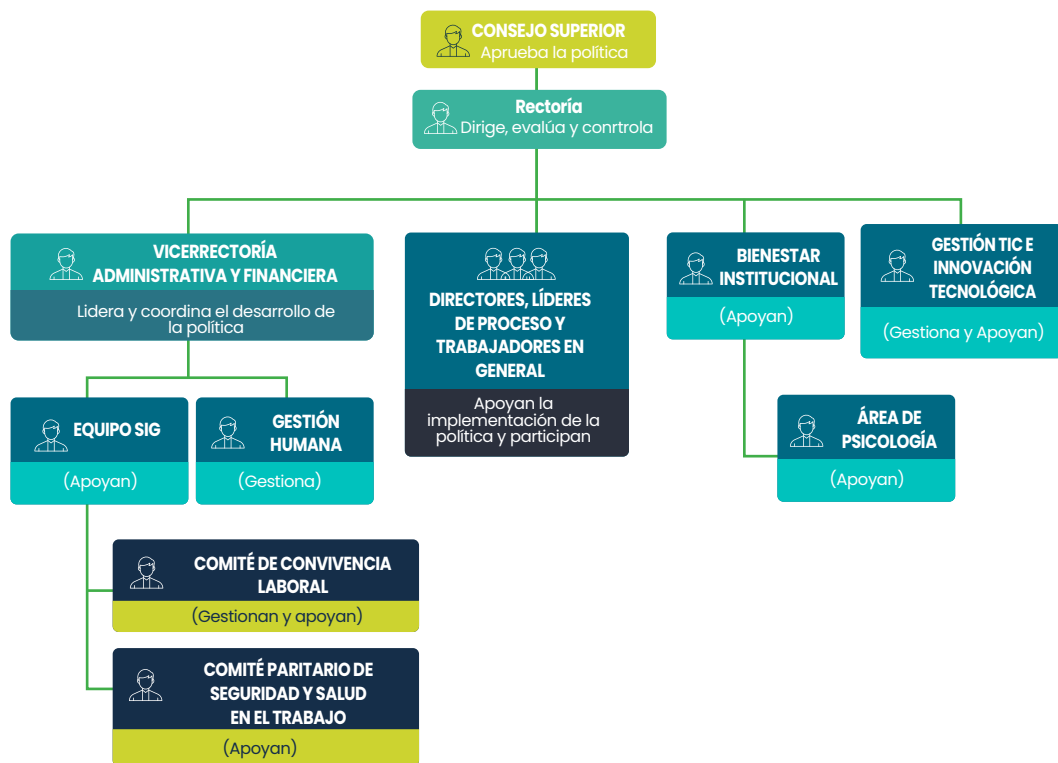
5. Equidad, asegurando condiciones justas para todos los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la desconexión laboral.

6. Pertenencia, incentivando una cultura organizacional que valore el bienestar de las personas como parte fundamental del desarrollo institucional.

7. Solidaridad, promoviendo el apoyo mutuo y la consideración hacia las necesidades personales y familiares de los trabajadores.

8. Tolerancia, favoreciendo relaciones laborales armónicas, basadas en la comprensión y el respeto por las diferencias individuales.

5. Actores, roles e interacciones



6. Lineamientos para la implementación

- **Desconexión Fuera del Horario Laboral:** Todo trabajador tiene derecho a desconectarse completamente del trabajo fuera de su jornada laboral, sin ser contactado ni esperado a responder tareas, correos electrónicos, llamadas o cualquier otra forma de comunicación laboral. El respeto a los tiempos de descanso, vacaciones y feriados es prioritario.
- **Jornada de Trabajo Establecida:** La jornada laboral de cada empleado está claramente definida y acordada de acuerdo con el contrato laboral. La institución respetará estos horarios y, salvo situaciones excepcionales, no se requerirá que los empleados trabajen fuera de ellos.
- **Acciones Preventivas:** Para garantizar el bienestar de los empleados, la institución promoverá acciones preventivas para evitar la sobrecarga laboral, tales como la planificación adecuada de las tareas, el fomento de una cultura laboral respetuosa con los horarios de desconexión y el establecimiento de límites claros en las expectativas laborales.

- **Trabajo suplementario:** Todo trabajo suplementario o en horas extras deberá contar con autorización previa, expresa y escrita del Representante Legal de la Institución, o de quien este delegue conforme a las disposiciones internas. Ningún jefe, coordinador o superior jerárquico podrá solicitar, autorizar o validar la ejecución de trabajo suplementario sin el cumplimiento de dicho procedimiento.

Las actividades que un trabajador decida realizar por iniciativa propia, de manera voluntaria y sin autorización previa del Representante Legal o de su delegado, por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se entenderán efectuadas por su exclusiva voluntad y no generarán reconocimiento de trabajo suplementario, horas extras, recargos o cualquier otra contraprestación económica asociada a la prolongación de la jornada laboral.

- **Excepciones:** Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
- **Uso Responsable de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):** Se deberán programar el envío de comunicaciones laborales dentro de la jornada de trabajo de los destinatarios, evitando generar expectativas de respuesta inmediata fuera de dicho horario; las herramientas tecnológicas institucionales deberán utilizarse de manera responsable, procurando una adecuada planificación de las actividades para evitar la realización recurrente de requerimientos fuera del horario laboral; las reuniones virtuales, capacitaciones, videoconferencias y demás actividades que requieran el uso de TIC deberán programarse preferiblemente dentro de la jornada laboral establecida para los participantes; durante los períodos de vacaciones, licencias, permisos o incapacidades, se evitará el envío de requerimientos laborales al trabajador, excepto cuando exista una situación excepcional debidamente justificada que requiera su intervención; la utilización de grupos de mensajería instantánea con fines laborales deberá realizarse respetando los horarios de trabajo y el derecho a la desconexión de todos sus integrantes.
- **Procedimiento por presunta contravención de la desconexión laboral.** La Institución garantizará mecanismos eficaces para la recepción, atención, gestión y seguimiento de las quejas o reportes relacionados con presuntas vulneraciones al derecho a la desconexión laboral, asegurando el debido proceso, la confidencialidad de la información y la protección de las personas involucradas. Para tal efecto, las actuaciones derivadas de dichas quejas serán gestionadas conforme a los lineamientos y procedimientos establecidos en el PC-SI-ST-20 GESTIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

7. Formulación, seguimiento y evaluación

Cada objetivo planteado en la presente política define un responsable general, sin que eso indique que los demás roles, plasmados en el punto anterior, deban intervenir eventualmente en el desarrollo de las acciones correspondientes.

OBJETIVOS	ESTRATEGIA	ACCIÓN	RESPONSABLE	EFFECTOS Y/O IMPACTOS	INDICADOR	PERIODICIDAD	METAS	RESULTADOS	INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS (Evidencia)
1. Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal a través del fomento de una cultura organizacional que respete el tiempo personal y que valore la desconexión como parte del bienestar integral de los trabajadores	1. Sensibilizar al personal sobre la importancia de la desconexión laboral y su impacto en el bienestar integral de los trabajadores	1. Difundir productos comunicativos a través del correo electrónico y/o demás canales virtuales de carácter institucional sobre la importancia de la desconexión laboral, incluyendo la divulgación de la política. 2. Impulsar en los trabajadores el uso de mecanismos tales como la programación de correos electrónicos, configuración de opciones de fuera de línea, herramientas de planificación y gestión del tiempo, entre otras, que pueden fomentar la desconexión laboral.	Talento Humana / Gestión TIC e Innovación Tecnológica	Fortalecer la cultura de la desconexión laboral	No. de quejas reportadas sobre desconexión laboral / Total de trabajadores	Anual	=<5%	Brindar un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional del trabajador, para el aumento de la productividad y reducción del riesgo psicosocial	Comunicaciones electrónicas
2. Determinar los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.	1. Implementar un procedimiento claro, accesible para el reporte de quejas frente a la presunta inobservancia de la desconexión laboral.	1. Asegurar que los canales de comunicación estén disponibles para la presentación de quejas de desconexión laboral.	Gestión Humana	Identificar oportunamente situaciones de presunta inobservancia de la desconexión laboral					Canales de comunicación efectivos
3. Tramitar las quejas garantizando el debido proceso, brindando mecanismos de solución del conflicto, cuando sean procedentes.	1. Aplicar un procedimiento establecido por la institución derivados de las quejas presentadas.	1. Definir un equipo imparcial para la atención de las quejas presentadas, establecer pautas para la investigación, evaluación y seguimiento de compromisos adquiridos para la resolución de los conflictos.	Comité de Convivencia Laboral	Resolver oportunamente las quejas frente a la desconexión laboral					Actas / listados de asistencia

Bibliografía

- Congreso de la República. (2006). Ley 1010 de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Jefatura del Estado. (2018). Ley Orgánica 3/2018. de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>
- Martín, JC. 2024. *El derecho a la Desconexión Digital*. Grant Thornton. <https://www.grantthornton.es/perspectivas/laboral/el-derecho-a-la-desconexion-digital/>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (s.f.). Colombia. Sitio web OIT. <https://www.ilo.org/es/colombia>
- Redacción sección Laboral. (2017). *En Francia entra en vigor el derecho a la 'desconexión digital' del trabajador con la empresa*. Noticia Jurídicas. <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039;desconexion-digital039;-del-trabajador-con-la-empresa/>