Bogotá D.C., 1 de septiembre de 2023

Boletín N° 8 -2023

La desconexión laboral como derecho humano de todos los trabajadores, incluyendo trabajadores y servidores públicos de Dirección, Confianza y Manejo.

La Sala Plena de la Corte Constitucional resolvió la demanda de inconstitucionalidad presentada contra el literal a) del Artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, declarando exequible que los trabajadores de dirección, confianza y manejo se vean excluidos de la normatividad sobre la desconexión laboral, toda vez que, si bien no se encuentran atados al límite de la jornada laboral, lo anterior no puede implicar el afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

- El descanso debe entenderse no solo como el reposo del trabajador, sino también como un espacio autónomo y libre, en el que las personas tienen la potestad de decidir que hacer o no con el tiempo de su vida fuera de la actividad laboral.

- El derecho al descanso resulta inmanente al concepto de dignidad humana, de vivir bien y como se quiere.

- La desconexión laboral es un concepto que implica una dimensión del descanso, pero que a la vez debe considerarse como un límite al poder subordinante del empleador, siendo este, la reivindicación de un espacio autónomo, libre de interferencias, que le permite a los trabajadores concretar otras garantías como la salud, la disposición de su tiempo libre y la conciliación de la vida laboral con la personal y la familiar; lo que en consecuencia, se considera tiene un impacto diferenciado en las mujeres.

- Por lo cual, la interpretación de la desconexión laboral debe ser extensible a todo tipo de empleos, lo que implica garantizar el descanso diario y semanal.

IMPLICACIONES DE LA DECISIÓN

I. El derecho a la desconexión es un derecho humano que surge a partir de las nuevas tecnologías.

II. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, **sí tienen derecho a la desconexión laboral**, pero este derecho no depende del límite de la jornada laboral como sucede con los trabajadores que no ostentan esta categoría.

III. Para los trabajadores de dirección, confianza y manejo, se deberá respetar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso, atendiendo a los criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.