COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/331/23

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/331/23
Expediente	—
Fecha	2020-06-02
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Diana Fajardo Rivera
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Al Trabajo En Condiciones Dignas Y Justas

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: declarar EXEQUIBLE el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y…

Texto completo

C-331-23 DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL- Garantía para trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo Los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.

COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL- Finalidad/ COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL- Fundamento COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL- Tipología COSA JUZGADA MATERIAL- Inexistencia DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS- Alcance Para que el trabajo sea digno y justo debe garantizar, entre otros, que las personas puedan identificar los empleos disponibles y postularse a ellos, de acuerdo con sus capacidades o intereses (disponibilidad). También implica que el ingreso esté libre de discriminación, por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión política, estado de salud, orientación sexual, estado civil, ideología política o cualquier otra categoría odiosa de distinción. Así mismo, que las decisiones de acceso reflejen la evaluación objetiva de habilidades sociales e intelectuales que se requieren para el desempeño de una determinada labor (accesibilidad) y, asegura que existan condiciones de trabajo adecuadas y compatibles con los derechos fundamentales (aceptabilidad, adaptabilidad y calidad).

DERECHO AL TRABAJO- Periodos de descanso JORNADA LABORAL- Tiempo máximo DISPONIBILIDAD LABORAL- Definición (…) Se trata de la posibilidad de que, luego de terminar la jornada habitual la persona pueda o no ser requerida para completar alguna tarea necesaria para el empleador. Es decir, es un estado de latencia, de

probabilidad de ser convocado a la continuación de la actividad contratada. Dado que se trata de una excepción a la jornada laboral, se han establecido distintas reglas para que el empleador pueda hacer uso de ella, como que la exigencia de retornar al trabajo responda a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, y que, en ese marco sea necesaria para el desarrollo de las labores.

DERECHO FUNDAMENTAL AL DESCANSO- Alcance para el trabajador DERECHO FUNDAMENTAL AL DESCANSO- Relación con el derecho a la desconexión laboral DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL- Definición Es un derecho humano laboral que concreta el descanso y el tiempo libre e implica que la persona no pueda ser contactada por ningún medio o herramienta física o digital luego de cumplir razonablemente las actividades que le fueron confiadas.

TRABAJO Y FAMILIA- Armonización DERECHO AL TRABAJO- Medidas para promover la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, relacionadas con la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (…) deben adoptarse medidas orientadas a promover la conciliación de trabajo y vida familiar las cuales están íntimamente relacionadas con la expansión del principio de igualdad de trato y de no discriminación, y con la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral, toda vez que el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo depende, en gran medida, de la implementación de estas estrategias. Asimismo, que la conciliación de la vida laboral y familiar no incumbe únicamente a hombres y mujeres, sino a toda la sociedad.

Por tal razón se sostiene que la conciliación de trabajo y vida familiar debe ser entendida antes que nada como una materia de política de familia, desarrollada tanto en el marco del mercado de trabajo, como de la protección social.

JUICIO DE PROPORCIONALIDAD ESTRICTO- Aplicación REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena SENTENCIA C- 331 de 2023 Referencia: Expediente D-15123 Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 6, literal a) de la Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral”.

Demandantes: Juan Felipe Parra Rosas, Jerónimo Ocampo Meléndez y Geison Alexander Galvis Vega Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera Bogotá, D.C., veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto Ley 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES 1.

En ejercicio de la acción pública consagrada en el artículo 241 de la Constitución Política, los ciudadanos Juan Felipe Parra Rosas, Jerónimo Ocampo Meléndez y Geison Alexander Galvis Vega formularon demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 6, literal a) de la Ley 2192 de 2022, por considerar que vulnera los artículos, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

[1] 2. Por Auto de siete (07) de febrero de dos mil veintitrés (2023) [2] se admitió la demanda presentada. Se ordenó comunicar el inicio del trámite al Presidente de la República, al Presidente del Congreso, a los ministros del Interior, de Justicia y del Derecho, al de Trabajo, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y a la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC. Así mismo se invitó a participar a distintas instituciones y organizaciones sociales [3] , de conformidad con lo previsto en el artículo 13 del Decreto 2067 de 1991, para que intervinieran, indicando las razones que, en su criterio, justifican la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la norma demandada.

3. Luego de los trámites de rigor, la demanda fue fijada en la Secretaría de la Corte para permitir la participación ciudadana. [4] Posteriormente, la señora Procuradora General emitió el concepto de su competencia.

II. NORMA OBJETO DE REVISIÓN 4. A continuación, se transcribe y subraya el segmento normativo demandado: “LEY 2191 de 2022 (enero 6) Diario Oficial No. 51.909 de 6 de enero de 2022 PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral (…) Artículo 6. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

a) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo . b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.

c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la 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.” III. LA DEMANDA 5.

Los demandantes presentan dos cargos en los que piden se declare la inexequibilidad del literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022. Previo a desarrollarlos sostienen que la Corte es competente para su definición, dado que no existe cosa juzgada constitucional, al no haberse pronunciado sobre la disposición demandada.

Primer cargo. Violación de los artículos 25 y 53 de la Constitución Política 6. Explican que el derecho a la desconexión laboral deriva de garantías fundamentales, como el descanso, la conciliación de la vida personal con la familiar, propios del trabajo en condiciones dignas y justas, así como de la intimidad y la salud por lo que debe distinguírsele del concepto de jornada laboral máxima.

7. Sostienen que la Ley 2191 de 2022 comprendió que la desconexión es un derecho cuyo contenido se concreta en que quienes trabajan no deban ser contactados a través de cualquier medio o herramienta tecnológica en horarios fuera de su jornada máxima, a efectos de preservar otras garantías fundamentales, de allí que lo califican como un límite que no puede ser trasgredido por el empleador público o privado.

8. Refieren que la jurisprudencia constitucional, antes de que tal garantía se plasmara legalmente, había determinado que la desconexión permite un equilibrio emocional de los trabajadores y que incluso la Corte en su momento, al referirse a los empleos que están exceptuados de jornada máxima legal, [5] determinó que debe existir un límite, con periodos de descanso remunerados, previamente establecidos, por tratarse de un derecho irrenunciable que deriva del trabajo.

[6] 9. Insisten en que las decisiones constitucionales son consistentes en que se atenta contra la dignidad de quien trabaja cuando se fija una jornada permanente, indefinida e ininterrumpida que carece de descanso razonable y que además se vulnera la libertad, se afecta intensamente a la salud, la vida y se generan daños a la familia al no estipularse previamente cómo se debe desarrollar la labor.

10. Reflexionan sobre qué significa el descanso necesario y para el efecto acuden a un fragmento de la Sentencia C-019 de 2004 [7] en el que se destaca como un derecho fundamental, que permite a las personas no solo recuperar las energías en la actividad que realizan, sino además proteger su salud física y mental y realizarse en otras facetas de la vida, más allá del trabajo.

11. Sobre esa base aseguran que la desconexión laboral es una garantía para el disfrute del descanso, que no puede restringirse a unos tipos de empleo, menos si se tiene en cuenta que, en los términos de la Sentencia C-336 de 2008, [8] todas las personas deben poder autodeterminarse, sin presiones, y adoptar un modelo de vida acorde con sus intereses, deseos e inclinaciones, en el marco del respeto por los derechos ajenos y el orden constitucional.

12. Por ello estiman que una ley, como la de desconexión laboral, que desarrolla una de las dimensiones del derecho al descanso y de la conciliación de la vida familiar con la laboral, no puede injustificadamente, excluir a quienes ejercen

empleos de dirección confianza y manejo “negando la titularidad del derecho a la desconexión a todos los trabajadores”, que si bien la jurisprudencia constitucional determinó que frente a ellos no es aplicable la jornada máxima legal, esto es distinto a considerar que puedan ser ocupados todo el tiempo de vida, pues ello claramente trasgrede derechos y principios constitucionales, que son los que sustentan su cargo, esto es trabajo digno y los principios constitucionales que lo ordenan.

Segundo cargo. Vulneración del principio de igualdad 13. Los ciudadanos argumentan que la norma demandada excluye tanto a los trabajadores, como a los servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo de una garantía que concreta el derecho fundamental al descanso, y dicen que la medida es inconstitucional pues pese a que el Legislador tiene un amplio margen de configuración este se encuentra limitado por los derechos fundamentales como lo ha señalado la Corte, entre otras, en la Sentencia C-593 de 2014.

[9] 14. Esgrimen los demandantes que, si bien es viable que existan distinciones en las regulaciones laborales, atendiendo políticas de empleo, en modo alguno estas pueden cimentarse en la vulneración de derechos mínimos e irrenunciables o constituirse como un factor de discriminación. Así, refieren, a partir de decisiones de constitucionalidad, que la igualdad no es un concepto mecánico o matemático, y que las diferenciaciones no pueden ser irrazonables, arbitrarias o restringir desproporcionadamente los derechos de uno de los grupos en comparación, pues ello es inconstitucional.

[10] Luego se ocupan en desarrollar el test. 15. Los sujetos son comparables. Los accionantes explican que la vulneración a la igualdad está acreditada, de un lado porque entienden que tanto los trabajadores de dirección, confianza y manejo, como los demás trabajadores (particulares, dependientes e independientes) así como los servidores públicos que realizan otro tipo de labores, deben descansar y sus derechos son irrenunciables, de manera que está acreditado el patrón de comparación.

16. El juicio debe ser de intensidad intermedia. Los ciudadanos advierten que, siendo comparables, corresponde realizar un juicio intermedio pues aunque la medida no discrimina por raza, género, origen nacional, religión u opinión política, ni afecta a un grupo históricamente marginado o en condición de debilidad manifiesta ni impide prima facie el goce de un derecho fundamental, lo cierto es que sí es potencialmente discriminatoria al impedir que un segmento de trabajadores tenga acceso a un derecho como lo es la desconexión con impacto en otras garantías.

17. Sobre la finalidad de la medida. Los demandantes sostienen que el objetivo de la desconexión laboral es garantizar que el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones no trasgreda los límites entre la jornada laboral y los espacios de descanso. Pese a ello no encuentran que en la exposición de motivos se justifique la exclusión en relación con trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Entienden entonces que debe acudirse a lo dispuesto en la Sentencia C-372 de 1998 [11] según la cual dichos cargos son esenciales en las organizaciones empresariales y que, en ejercicio de la libertad de empresa, no es posible interferir en la forma en la que esta se organiza.

18. Sobre la legitimidad y la efectividad del medio para alcanzar dicho fin. Los accionantes afirman que existe relación de causa - efecto entre el medio y el fin, dado que se busca proteger a las actividades empresariales y por tanto podría considerarse que se requieren personas, de dirección, confianza y manejo, que puedan llevarlas a cabo.

19. Entienden los accionantes sin embargo que la medida es desproporcionada, pues afecta el trabajo digno. Aducen que la libertad de empresa no habilita que se avalen disposiciones que atenten contra la libertad y el ejercicio de otras garantías de los individuos y que por tanto estos no pueden anularse completamente so pretexto de encontrarse bajo una relación contractual o de dependencia.

20. Los ciudadanos también indican que, si la desconexión laboral garantiza la dignidad de quienes trabajan, al proscribir que todo su tiempo de vida esté atado a la discrecionalidad del empleador, no es viable admitir que sí existe un tipo de trabajadores sobre quienes se permita tal potestad, pues ello atenta contra el núcleo fundamental del trabajo digno.

IV. INTERVENCIONES 21. Como parte del proceso, la Corte Constitucional invitó a instituciones públicas y privadas, a organizaciones sociales y académicas y también fijó en lista la demanda para abrir espacio a las intervenciones de las y los ciudadanos que estuvieran interesados en participar en conceptuar sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la medida.

22. Al trámite se allegaron cinco intervenciones; en una de ellas se pide la exequibilidad del literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, por considerar que es razonable que las labores de dirección, confianza y manejo tengan un régimen especial en el que sea posible disponer de los trabajadores - particulares o públicos -sin limitación de la jornada; otras tres piden que se condicione la disposición para habilitar la desconexión en este tipo de labores, en suma porque no es posible que las personas que trabajan deban estar sometidas de manera irrestricta e ilimitada a las órdenes del empleador durante todo el tiempo de vida, lo que en su criterio vulnera el trabajo en condiciones dignas y justas, la dignidad, la salud y la intimidad. En una de esas intervenciones que solicitan el condicionamiento se pide inicialmente a esta Corte que analice si existe cosa juzgada constitucional pues en la Sentencia C-372 de 1998 [12] se estudió similar contenido jurídico y con los mismos cargos. La última de las intervenciones considera que la norma demandada es inexequible por vulnerar el contenido mínimo del derecho al descanso, con afectación de otras garantías constitucionales.

23. En el orden que se indica a continuación se realizará su síntesis: Interviniente Concepto Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI.

Exequible. Universidad Externado de Colombia. Cosa juzgada / Exequibilidad condicionada. Universidad Libre de Colombia Exequibilidad condicionada.

Paula Sánchez Sandoval - Néstor Javier Ortiz Diaz. Exequible condicionada. Ministerio del Trabajo. Inexequible. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI 24.

La ANDI [13] pide que se declare la constitucionalidad de la medida fundada en la especial naturaleza de las funciones que realizan los trabajadores de dirección, confianza y manejo, en tanto ocupan una posición jerárquica y orgánica en la empresa, al tener poder discrecional de decisión.

25. Estima la ANDI que, dadas las particularidades de este tipo de empleos, se han justificado excepciones a las reglas que se aplican, de ordinario, a otro tipo de trabajadores, como la de la jornada laboral, que fue analizada por la Corte Constitucional, en Sentencia C-372 de 1998 [14] y declarada acorde a la Carta Política. Dice que los convenios 01 y 030 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) regulan las horas de trabajo en la industria y en el área de comercio y afines, y en ellos se otorga a las autoridades competentes de cada país la facultad de exceptuar su aplicación, pese a estar ratificados, como en el caso de Colombia.

26. En ese sentido, el gremio interviniente sostiene que tanto la jurisprudencia constitucional [15] como de la Corte Suprema de Justicia [16] son consistentes en que los referidos empleos de dirección, confianza y manejo están excluidos de la jornada máxima legal, y que esto no vulnera garantías constitucionales, pues el hecho de que no estén sujetos a las reglas sobre desconexión laboral no implica que carezcan de descanso.

27. La ANDI arguye que, de acuerdo con el artículo 53 constitucional, el descanso tiene múltiples facetas, no solo la desconexión, y debe permitir a los trabajadores cesar de sus actividades laborales, recuperarse del desgaste y por ello cuentan con descanso semanal y el periodo de vacaciones anuales. Agregan que el empleador debe garantizarlo sin perjuicio de que deban contar con mayor disponibilidad que la exigida a otros trabajadores.

[17] Universidad Externado de Colombia 28. La Universidad Externado, a través del Departamento de Derecho Laboral [18] divide su exposición en dos apartados. En el primero refiere que es necesario determinar si se configura la cosa juzgada material, atendiendo que en la Sentencia C-372 de 1998 [19] al estudiar la exequibilidad del literal a) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, relacionada con la excepción de la jornada máxima legal de los trabajadores de dirección, confianza y manejo estableció su constitucionalidad e hizo consideraciones que podrían ser aplicables.

29. La Universidad se remite al concepto de cosa juzgada material, y acude al contenido de las sentencias C-693 de 2008, [20] C-308 de 2007 [21] y C-281 de 2007 [22] en las que se señala que dicha figura se presenta cuando su pronunciamiento deba versar sobre el mismo tenor literal o cuando no siendo el mismo su contenido sea igual al de otra norma examinada.

30. La interviniente al referirse al caso concreto determina que se trata de una disposición similar a la que fue analizada previamente en la Sentencia C-372 de 1998 [23] y sobre los mismos cargos, esto es violación de las cláusulas del trabajo digno e igualdad, solo que entiende que actualmente existen razones para superar la cosa juzgada dado el cambio de significado material de la Constitución.

31. La Universidad presenta una reflexión relativa a que, a partir de la pandemia y el aislamiento preventivo, se profundizó el trabajo a distancia, lo que facilitó que el espacio y el tiempo del hogar se desdibujara, y esto originó que en la exposición de motivos de la Ley 2191 de 2022 se considerase la necesidad de establecer límites, sumado al hecho de que el desarrollo tecnológico también ha afectado de manera negativa garantías como el descanso, razones estas en las que sustenta para determinar que, ante el debilitamiento de la cosa juzgada es viable una decisión de fondo.

32. Luego de ello la Universidad Externado pide que se declare la exequibilidad condicionada del aparte demandado. Explica que si bien, en atención al precedente C-372 de 1998 [24] los cargos de dirección, confianza y manejo tienen una importancia en la organización del trabajo que los exceptúa de la jornada máxima legal, esto debe armonizarse con el principio de igualdad y el derecho fundamental al trabajo digno. Argumenta que la invalidación del tiempo de descanso frente a este tipo de trabajadores evita que puedan disponer de un tiempo de descanso genuino y propio y supone importantes riesgos para su salud, no solo físicos, sino también psicosociales.

33. Sostiene la interviniente que, para armonizar esa tensión, lo necesario, desde el punto de vista constitucional, es imponer límites a las labores que deben realizar ese tipo de trabajadores fuera del horario ordinario, en aras de evitar abusos que vulneren el derecho al descanso, de allí que considera que la constitucionalidad de la disposición debe estar condicionada a que los requerimientos que se les realicen por fuera de la jornada de trabajo deban responder a criterios objetivos, razonables y necesarios y que, cuando ello no sea así, el trabajador tenga la posibilidad de acudir a las garantías previstas en la Ley 2191 de 2022.

34. La Universidad Externado culmina sosteniendo que el condicionamiento es necesario pues, de lo contrario, se admitiría que es posible excluir de garantías fundamentales a unos tipos de trabajadores, en desmedro de su salud física y mental y con erosión de derechos como los de conciliación de la vida personal con la familiar.

Universidad Libre de Colombia 35. La Universidad Libre [25] pidió declarar la exequibilidad condicionada “bajo el entendido que la norma se ajusta a la Constitución en tanto la disponibilidad en línea del trabajador de DCyM [26] no supere las 2 horas adicionales a la jornada ordinaria pues de hacerlo la entidad deberá reconocerle al servidor público el pago por las horas extras laboradas o de las que deba estar disponible.” 36.

Plantea la Universidad que el problema jurídico a resolver se concreta en determinar si es posible ponderar el derecho a la desconexión de quienes ejercen cargos de dirección, confianza y manejo, con la facultad de organización empresarial, y en el caso en que sea posible cuáles son los criterios que deben tenerse en cuenta para ponderar el trabajo digno y la libertad de empresa.

37. La interviniente entiende que la norma que exceptúa a los trabajadores de la regla sobre jornada máxima legal fue creada en una época en la que aún no se conocía el avance de las tecnologías digitales de la información y las comunicaciones que permiten el teletrabajo y el trabajo en casa, por lo que los trabajadores realizaban sus labores, como los demás, en las instalaciones de la misma empresa o entidad. La diferencia, asegura, es que en el sitio físico los empleados de dirección pasaban más tiempo, no remunerado, aunque por supuesto no significaba que estuvieran allí 24 horas al día, 7 días de la semana, como es más factible que suceda en las labores virtuales en las que los medios tecnológicos permiten un control y una exigencia constante.

38. La Universidad apunta entonces a que, en este escenario constitucional, se formula una discusión más trascendente y es si el uso de las tecnologías de la información, con la inmediatez que las caracteriza, puede utilizarse de forma irrestricta imponiendo a un tipo de trabajadores - los de dirección, confianza y manejo - permanente disponibilidad, lo que debería implicar la inexequibilidad al poner en riesgo la salud y la seguridad de quienes ejercen ese tipo de actividades. Solo que admiten que esa salida es problemática pues podría generar un desequilibrio injustificado en las relaciones laborales, de allí que propongan que se realice un ejercicio de ponderación.

39. La interviniente añade que quienes realizan labores de dirección, confianza y manejo son indispensables para el buen funcionamiento de la empresa o de las instituciones públicas, y ejercen poder subordinante dentro de la misma, al ser directamente representantes del empleador. Por ello, aseguran, que es necesaria la disposición.

40. A partir de allí la Universidad reflexiona sobre posibles escenarios de solución de esa tensión, de un lado proponen que una de las salidas sea el pago de horas extras causadas, sin embargo, consideran que deben generarse otras subreglas en las que se tenga en cuenta que los demás trabajadores sí tienen una jornada máxima legal. En ese sentido consideran que, a partir de las leyes del trabajo se puede identificar que existe un tope de horas extras que no pueden superarse y que bajo ese criterio es que es viable el condicionamiento que proponen, es decir que, al superarse ese número se causaría el pago.

41. Desde su mirada, la Universidad Libre considera que darle una incidencia económica a la medida hace que los empleadores, tanto públicos como privados, se vinculen al cumplimiento de la desconexión y activen controles para garantizar los derechos, sin que ello obste para que los objetivos y fines de la empresa o entidad se realicen.

Intervención ciudadana 42. En la intervención [27] los ciudadanos solicitan declarar la exequibilidad condicionada del artículo 6, literal a) de la Ley 2191 de 2022 “en el entendido de que solamente lo es si su uso tiende única y exclusivamente a la protección de los objetivos válidos perseguidos por la disposición, y, en todo caso, no excluye de forma definitiva y total la posibilidad de la desconexión de los trabajadores de dirección, confianza y manejo.” 43.

Los intervinientes describen las actividades que realizan los trabajadores de dirección, confianza y manejo, entre ellas las de coordinación y supervisión de otros trabajadores y su papel determinante en el funcionamiento general de la empresa o en el sector público, por lo que, estiman que se justifica que estén excluidos de la jornada máxima legal, tal como lo dispuso el Legislador.

44. Pese a lo anterior, los ciudadanos consideran que una es la jornada máxima legal y otra el derecho al descanso, el tiempo libre y la intimidad de las personas que trabajan. Bajo esa idea refieren que el descanso es un derecho fundamental, previsto así no solo en la Constitución Política sino en tratados de derechos humanos, junto con el disfrute del tiempo libre que permite que cada ser humano pueda tener un proyecto de vida más allá del trabajo.

45. Los ciudadanos transcriben un apartado del Informe Anual de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, de 2018, en el que se resalta que tanto la ONU, como la OIT han evidenciado la importancia del derecho al descanso y su vinculación estrecha con la dignidad humana y el tiempo libre. Destacan que el artículo 23 de la

Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone “el derecho a no trabajar en exceso” y la necesidad de limitar las horas de trabajo para proteger la salud física y mental de los trabajadores.

46. Esa comprensión les permite a los intervinientes sostener que la disposición es desproporcionada, pues no es posible que, defendiendo una finalidad estrictamente económica, que deriva de la libertad de empresa, o de eficiencia, en el caso del empleo público, se pongan en riesgo derechos fundamentales como la dignidad humana propia del trabajo en condiciones dignas y justas.

47. Los ciudadanos agregan que no puede existir descanso razonable, ni tiempo libre, cuando no hay desconexión completa del trabajo, que entienden como el aislamiento pleno de las actividades encomendadas. Aunado a ello explican que la instantaneidad y virtualidad propia de los dispositivos electrónicos actuales hace que se prolongue el poder de dirección empresarial, sin límite y que la persona del trabajador vea inundada su vida cotidiana de trabajo.

48. Comparten los intervinientes que un tipo de trabajadores, por la naturaleza de la labor que les es encomendada, dispongan de mayor tiempo en el empleo, pero descartan que esto pueda ser irrestricto e ilimitado y por ello reconocen que una interpretación en ese sentido lesionaría los derechos fundamentales, como se sustenta la demanda.

49. Los ciudadanos explican que la discusión sobre trabajo digno está vinculada con la afectación del derecho a la intimidad, y copian un fragmento de la Sentencia C-640 de 2010 [28] para decir que hay un espacio en la vida de las personas que no puede ser invadido por los demás, salvo que existan razones legítimas y debidamente justificadas constitucionalmente, pero que esto no ocurre al analizar la disposición demandada, pues se permite que sea el empleador, bajo su arbitrio, el que defina cuándo, de qué manera y en qué momento puede tener disponible al trabajador, sin limitación.

50. Señalan los intervinientes que esta es la oportunidad para que la Corte se pronuncie sobre cuáles son las razones legítimas y justificadas en las que se permite a otro, en una relación laboral pública o privada, intervenir en la vida privada de las personas y por ello justifican la necesidad del condicionamiento.

Ministerio del Trabajo 51. El Ministerio del Trabajo pide que se declare la inconstitucionalidad del literal a) artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 por quebrantar el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, dentro del que se prevé la conciliación de la vida familiar con la laboral.

52. La entidad inicia con que el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo define los trabajadores que ejercen funciones de dirección o administración [29] y de acuerdo con el artículo 162 del mismo estatuto legal, están excluidos de jornada máxima legal.

53. Precisa el Ministerio que esa excepción fue demandada ante esta Corte, y en Sentencia C-372 de 1998 [30] se declaró ajustada a la Constitución, solo que, aclara, allí solo se pronunció sobre la jornada máxima legal y no sobre el núcleo fundamental del derecho al descanso, que es la base de la discusión constitucional propuesta en la demanda.

54. Refiere la entidad que la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que el descanso es un derecho que no solo permite la recuperación de las energías gastadas, sino la protección de la salud física y mental de las personas y que aun cuando existe un tipo de trabajadores a los que se demanda mayor disponibilidad esta hipótesis no implica que se exija que todo el tiempo deben estar sujetos a las exigencias del empleador.

55. El Ministerio explica que, a raíz de la pandemia, se acentuó una organización del trabajo que desplazó la que originalmente se hacía en las instalaciones físicas que disponía para tal efecto el empleador, y que esto permitió el desarrollo de figuras como el trabajo en casa, y el afianzamiento del teletrabajo, ambos adoptados legalmente.

56. El Ministerio de Trabajo explica que en la Ley 2088 de 2021, sobre trabajo en casa, se determinó que la desconexión es una garantía de toda persona que trabaja, en el sector público y privado y que le permite tener tiempo de descanso,

permisos, feriados, licencias sin que pueda requerirse al trabajador fuera de la jornada máxima.

57. La entidad luego acude al derecho comparado, específicamente a las legislaciones de Bélgica, Chile, España y Francia en las que se establecen distintos mecanismos para permitir el debido descanso de los trabajadores, independientemente del lugar jerárquico que ocupen en la empresa.

58. Con reflexiones doctrinales sobre el derecho a la desconexión, el Ministerio destaca que, pese a lo que se pudiese pensar, son los altos directivos quienes están más expuestos a la fatiga informática, y demás riesgos psicosociales, dado que a ellos se les exige dedicación, flexibilidad y disponibilidad y que, si bien existe una distinción salarial, lo cierto es que no puede supeditarse la anulación de derechos fundamentales a cambio de compensaciones económicas.

59. El Ministerio acompaña su explicación con estadísticas sobre la calidad del empleo en España, en las que se concluye que el 82% de las personas trabajadoras responden llamadas, emails o mensajes por fuera del horario de trabajo y que este porcentaje aumenta a 93% cuando se trata de directivos, lo que, en su criterio, evidencia las dificultades de establecer límites ante el temor de perder el puesto de trabajo.

60. En consecuencia, el Ministerio de Trabajo solicita que esta Corporación garantice el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores que ocupan cargos de dirección, confianza y manejo de los sectores público y privado para de esa forma impedir que se utilice esa figura con abuso del derecho, para excluirlo de garantías como el descanso y el tiempo libre.

V. CONCEPTO DE LA PROCURADORA GENERAL DE LA NACIÓN 61. En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 278, numeral 5 de la Constitución Política, la Procuradora General de la Nación solicita declarar la constitucionalidad de la medida.

62. La Procuradora General se refiere a la definición de los principios de igualdad y de trabajo digno para sostener que la jornada laboral puede ser objeto de excepciones por parte del Legislador, por cuanto el derecho al descanso no es absoluto y es posible limitarlo, como cuando se requiere mayor disponibilidad debido a las tareas confiadas.

63. La Procuradora transcribe luego un aparte de la Sentencia C-372 de 1998 [31] en la que se destaca que la presencia de los trabajadores en días y horas distintos a la jornada ordinaria no puede quedar al capricho del empleador, sino que debe obedecer a circunstancias objetivas y razonables, pero a renglón seguido asegura que el desempeño de un cargo de dirección, confianza y manejo es una razón constitucional válida para establecer un trato diferencial, dado que estos ocupan una posición de privilegio frente a otros trabajadores, aunada a su naturaleza orgánica, lo que refuerza el hecho de que el Legislador puede definir este tipo de circunstancias.

64. La Procuraduría se remite, en extenso, a una sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral [32] en la que se señala que no basta con que una persona sea contratada como de dirección, confianza y manejo, sino que se requiere que medie, en verdad, la confianza en la adopción de decisiones trascendentales para la empresa, dado que compromete intereses morales o materiales del empleador y que eso es lo que se distingue de otro tipo de empleados. Así, entiende que en cada caso particular se deberá establecer si la persona ejerce en verdad ese tipo de labores y solo si es así se encontraría excluida de la garantía de desconexión.

65. Luego acude la Procuradora a una decisión de la Sección Segunda del Consejo de Estado [33] en la que se explica que en el empleo público también se excluye de la jornada laboral ordinaria a los servidores que desempeñan actividades que interesan a la comunidad, los que preservan la tranquilidad, el orden público, la seguridad de las personas y por ello la restricción de la desconexión laboral está justificada.

66. La Procuradora General evidencia además que se cumplen los criterios de proporcionalidad para excluir a ese tipo de trabajadores de la desconexión, pues la medida optimiza la libertad de empresa, los principios de eficacia y celeridad de

la función pública y no se afectan irrazonablemente los derechos de los trabajadores, pues el salario es más elevado y además disfrutan de los días de descanso obligatorio o de los periodos de vacaciones, y que “en dichos tiempos de reposo en caso de ser requeridos por la empresa o entidad a la que prestan sus servicios, sin perjuicio de que, en el evento de laborar en esos lapsos producto del llamado de los empleadores, se deban reconocer los compensatorios correspondientes, así como pagar los recargos nocturnos o dominicales y festivos respectivos.” VI. CONSIDERACIONES Competencia 67.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 241, numeral 4º, de la Constitución Política la Corte Constitucional es competente para pronunciarse sobre la demanda de inconstitucionalidad pues la disposición acusada está contenida en una ley de la República.

Presentación del caso 68. Tres ciudadanos demandaron la inconstitucionalidad del literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, que excluye a los trabajadores de dirección, confianza y manejo de la regulación sobre desconexión laboral que se desempeñan tanto en el sector público, como en el privado. En su criterio esa medida vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, particularmente el descanso, el tiempo libre, la conciliación de la vida familiar con la laboral, la salud y la intimidad, así como el principio de igualdad de trato. Sostienen que la desconexión laboral es una garantía que debe ser transversal al trabajo y que implica que las personas que laboran no deban ser contactadas a través de cualquier medio o herramienta sea o no tecnológica, por existir un límite que no puede ser trasgredido por el empleador público o privado. Estiman que no es admisible que las personas estén disponibles todo el tiempo de vida, pues esto además vulnera garantías constitucionales y añaden que la norma demandada va más allá de la regulación de la jornada de trabajo, pues implica afectar el descanso, sus límites y su núcleo irreductible que no puede ser compensado económicamente.

69. La ANDI y la Procuraduría General de la Nación consideran que la disposición debe ser declarada exequible, de un lado porque la jurisprudencia constitucional, así como la de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, ha admitido que los trabajadores de dirección, confianza y manejo no están sometidos a las mismas reglas que otros trabajadores, en relación con su jornada laboral y, que dadas las tareas que les son encomendadas es legítimo que tengan una mayor disponibilidad. Aunado a que las personas cuentan con vacaciones, y con el pago de horas nocturnas, por lo que entienden satisfecho el respeto al descanso.

70. Por su parte la Universidad Externado de Colombia, sostiene que se configura la cosa juzgada constitucional, pues en Sentencia C-372 de 1998 [34] esta Corte se pronunció sobre la exequibilidad de una norma que excluye de la jornada máxima laboral a los trabajadores particulares de dirección, confianza y manejo. En todo caso, considera que es posible emitir un pronunciamiento de fondo, al debilitarse la cosa juzgada dado que ha variado la comprensión del trabajo y además del descanso, debido a las transformaciones que supuso la pandemia declarada en el año 2020 y que profundizó la virtualidad en las relaciones laborales.

71. La anterior intervención, además, así como las de la Universidad Libre y la presentada por dos ciudadanos, estiman que la norma debe condicionarse. Para unos lo propio es considerar que debe existir un máximo laborable como jornada ordinaria y lo que exceda de allí debe remunerarse como trabajo suplementario y, para los restantes lo que corresponde es que la Corte determine que existe un límite a la disponibilidad, que solo debe ceder ante circunstancias extraordinarias y así preverse. Por último, el Ministerio del Trabajo pide que se declare la inconstitucionalidad de la medida, al considerar que no es posible limitar derechos fundamentales, como el descanso, el tiempo libre y el trabajo digno, a un tipo de personas, fundado en las labores que realizan, e independientemente de si ejercen el empleo público o privado.

72. De acuerdo con esta presentación corresponde a la Corte, en primer lugar, definir sobre un aspecto procedimental, relacionado con la eventual configuración de la cosa juzgada, y de existir, si se debilitó. Para ello inicialmente se

explicarán brevemente las reglas sobre esta figura y luego se analizará si se concretó en el presente asunto. En caso de no encontrar acreditada la cosa juzgada la Sala Plena procederá a plantear el problema jurídico, la metodología de la decisión y a desarrollarla.

CUESTIÓN PREVIA Cosa juzgada constitucional: definición, fundamentos y tipologías [35] 73. La cosa juzgada es una figura jurídica dirigida a asignar un carácter inmutable, vinculante y definitivo a las decisiones judiciales. Esta institución jurídico procesal tiene un especial tratamiento en la justicia constitucional pues en virtud de lo dispuesto en los artículos 241 y 243 de la Carta Política los fallos que esta Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a cosa juzgada constitucional.

74. Este fenómeno también encuentra fundamento en los artículos 46 [36] de la Ley 270 de 1996 [37] y 22 [38] y 46 del Decreto 2067 de 1991, [39] en este último se señala que " ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexequible por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta las disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución.

" 75. Sobre las consecuencias de la cosa juzgada constitucional, está la prohibición en cabeza de todas las autoridades de " reproducir las normas que la Corte haya declarado inexequibles por razones de fondo mientras permanezcan vigentes los mandatos constitucionales con los cuales se hizo el cotejo ." [40] Adicionalmente, también trae consigo una restricción para el juez constitucional de volver a conocer y decidir un asunto ya resuelto, respecto del cual pueda predicarse la existencia de cosa juzgada.

[41] 76. Por otra parte, sobre sus fundamentos , esta Corte ha destacado en diferentes decisiones que, la cosa juzgada constitucional se cimenta en múltiples valores constitucionales, como (i) la seguridad jurídica, la estabilidad y certidumbre a las reglas sobre las que las autoridades y los ciudadanos adelantan sus actuaciones; (ii) el principio de buena fe, asegurando consistencia en las decisiones de la Corte, al mismo tiempo que preserva la convivencia pacífica y propicia la confianza en las relaciones sociales; (iii) la autonomía judicial, al evitar que un asunto decidido judicialmente pueda ser examinado por otra autoridad; y, finalmente, (iv) maximiza la fuerza normativa de la Constitución.

[42] 77. En relación con su tipología , en la Sentencia C-233 de 2021, [43] esta Corporación indicó que, aunque las sentencias que dicta la Corte Constitucional emitidas en el marco de la acción pública de constitucionalidad, tienen la vocación de mantenerse o ser estables en el tiempo, no todas implican los mismos efectos y consecuencias normativas: de un lado, las sentencias que declaran inexequible una disposición jurídica, son definitivas pues conllevan su exclusión del ordenamiento; mientras que, aquellas que concluyen con una decisión de exequibilidad simple o de exequibilidad condicionada, abren la puerta a diferentes posibilidades, según el alcance o los efectos temporales concedidos en la decisión.

78. Previamente en la Sentencia C-007 de 2016 [44] se estableció que la cosa juzgada constitucional admite diferentes tipologías, según las relaciones que se puedan tejer entre los siguientes tres (3) elementos:

el objeto analizado por la Corporación (la disposición o norma demandada); el problema jurídico efectivamente construido a partir de los cargos propuestos por el demandante; y la relación entre la motivación y la decisión de la sentencia.

79. Con base en estos elementos, se ha determinado que "(i) el objeto de análisis da lugar a la distinción entre cosa juzgada formal y cosa juzgada material; (ii) el problema jurídico o los cargos analizados, a la distinción entre cosa juzgada relativa y cosa juzgada absoluta; y (iii) la motivación -además de ser relevante para analizar las dos distinciones previas- puede dar lugar excepcionalmente al fenómeno de cosa juzgada de carácter aparente." [45] A continuación, se expone una breve referencia sobre cada tipología:

a) Cosa juzgada formal y cosa juzgada material, derivadas del objeto de análisis: La cosa juzgada constitucional formal ocurre cuando existe una decisión previa del juez constitucional en relación con la misma disposición normativa (texto normativo) que es llevada posteriormente a su estudio; mientras que, la cosa juzgada constitucional material opera cuando existen dos disposiciones normativas distintas que, sin embargo, tienen la misma norma o contenido normativo.

b) Cosa juzgada relativa y cosa juzgada absoluta, derivadas del problema jurídico o los cargos analizados La cosa juzgada absoluta se produce en dos eventos: en todo pronunciamiento de inexequibilidad y cuando la Corte declara que una norma es exequible tras haberla contrastado con toda la Constitución, como sucede cuando se ejerce el control integral de constitucionalidad en el caso de las leyes estatutarias o frente los decretos legislativos dictados en estados de excepción.

[46] Por otra parte, la cosa juzgada relativa se presenta cuando la sentencia previa solo resolvió el problema constitucional o los cargos propuestos en la demanda.

A su vez, la cosa juzgada relativa puede ser explícita o implícita. La primera categoría se configura cuando en la parte resolutiva de la sentencia, se utiliza una fórmula según la cual el pronunciamiento se da " por los cargos analizados" (o una expresión análoga); y la cosa juzgada relativa es implícita si "se infiere claramente de la parte motiva de la sentencia, a partir de un análisis cuidadoso del operador jurídico, y en especial, de la Corte Constitucional, en el que se debe dar prevalencia a lo sustancial, de conformidad con el artículo 228 de la Constitución Política." [47] c) Cosa juzgada aparente, derivada de la motivación En primer lugar, se debe aclarar que, tal como lo señaló la Sentencia C- 191 de 2023 que, esta tercera categoría " en realidad, no materializa un evento de cosa juzgada." [48] Esta se genera "cuando se adopta una decisión sobre una norma, pero en la parte motiva se hace referencia a otra, o no se incorpora argumentación alguna." [49] 80.

Con base en los anteriores, elementos en el siguiente cuadro se esquematizan las tipologías de cosa juzgada constitucional y los fenómenos derivados de las decisiones judiciales proferidas por esta Corporación en ejercicio de su función de control constitucional:

Aspecto relevante para tener en cuenta Tipología de la cosa juzgada o fenómeno generado El objeto: la norma o la disposición demandada. Formal o material.

El problema jurídico. Relativa (explícita o implícita) o absoluta. La motivación. Cosa juzgada aparente. 81. El análisis dirigido a determinar si se configura o no la cosa juzgada constitucional en el estudio de una disposición normativa en particular y en relación con otro pronunciamiento anterior, implica adelantar un estudio en tres fases, asociadas a validar "(i) identidad de objeto, (ii) identidad de causa y (iii) subsistencia del parámetro de control de constitucionalidad." [50] La identidad de objeto, supone verificar si l os enunciados demandados son idénticos a los que ocuparon la atención de la Sala Plena en la decisión previa; por su parte, la identidad de causa se refiere a una validación sobre la coincidencia material entre los cargos y, por lo tanto, los problemas jurídicos y, finalmente, la equivalencia del parámetro de constitucionalidad implica revisar que las disposiciones constitucionales acusadas sean "plenamente coincidentes" o que, aunque no haya una total coincidencia, " los mandatos constitucionales que de ellos derivan si lo sean." [51] 82.

En todo caso, aun concretándose la cosa juzgada el Tribunal Constitucional puede pronunciarse de fondo sobre una norma que había sido objeto de decisión de exequibilidad en el pasado. Esa nueva valoración ocurre en las siguientes circunstancias:

[52] (i) la modificación del parámetro de control; (ii) el cambio en el significado material de la Constitución; y (iii) la variación del contexto normativo del objeto de control. Al respecto, la Sala realizará algunas precisiones entorno a la hipótesis (ii), debido a la relación que tiene con la presente causa.

83. El cambio del significado material se presenta ante las transformaciones interpretativas que se realizan a la Constitución y que comprenden un nuevo sentido de su contenido [53] . Esta idea parte de la habilidad que tiene dicho texto superior de adaptarse a la realidad y de convertirse en uno vivo.

[54] Así, una concepción aceptada hoy puede resultar contraria a la norma superior en el futuro. [55] Surge por tanto un nuevo significado de las cláusulas constitucionales y no una modificación expresa de las mismas, sentido que sirve de parámetro de validez de un enunciado legal.

84. Esta hipótesis se ha fundamentado en la diferencia que existe entre disposición y norma, distinción que esta Corporación ha reconocido. [56] Las disposiciones carecen de una correspondencia biunívoca con su significado, hecho que evidencia que los textos de las leyes no tienen un único contenido normativo.

[57] De ahí que un artículo puede tener más de una proposición jurídica o significado, como sucede con las normas superiores. 85. A continuación, se analizará en el caso concreto si se configura la cosa juzgada constitucional en relación con la Sentencia C-372 de 1998 .

[58] Cosa juzgada constitucional: caso concreto 86. La Universidad Externado de Colombia en su intervención sostiene que, en el presente asunto, se configura la cosa juzgada material pero que, pese a ello, es posible que la Corte emita una decisión de fondo, dado el cambio de significación material de la Constitución, específicamente la transformación del concepto del trabajo en la dimensión de derecho fundamental tras la irrupción de la pandemia y de los cambios tecnológicos.

87. Para el efecto la Universidad afirma que en la Sentencia C-372 de 1998 [59] se declaró la constitucionalidad de la expresión “los que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo” contenida en el literal a) del numeral 1° del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y que, si bien no se trata del mismo cuerpo normativo, en tanto ahora se demanda la inconstitucionalidad del artículo 6, literal a) de la Ley 2192 de 2022, lo cierto es que sí es el mismo enunciado, por lo que podría configurarse la cosa juzgada material.

88. Contenido de la Sentencia C-372 de 1998. En el año 1998 la Corte analizó una demanda dirigida contra varios artículos del Código Sustantivo del Trabajo [60] . Se pedía, entre otros, la inconstitucionalidad de un fragmento del artículo 162, que excluye de la regulación de la jornada máxima legal del trabajo, a los trabajadores particulares que desempeñan cargos de dirección, de confianza y manejo, por considerar que violaban las cláusulas del trabajo en condiciones dignas y justas, el principio de a trabajo igual salario igual, y el de igualdad de oportunidades.

89. La demanda sostenía, además, que esa excepción era discriminatoria, al excluir unos tipos de trabajo del reconocimiento económico por laborar más horas que las debidas.

90. Al definir sobre ese apartado demandado, la Corte precisó que dentro de los contenidos del artículo 25 constitucional se encuentra la fijación de jornadas máximas y que es necesario que el trabajador pueda descansar para recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, así como proteger su salud física y mental, para ejecutar su labor con mayor eficiencia. Determinó sin embargo que dada la especial naturaleza de las actividades que algunos trabajadores cumplen al servicio de un empleador privado, y sin perjuicio del derecho al descanso, es posible exigir mayor disponibilidad.

91. Entendió que esa disponibilidad es excepcional y que en “las hipótesis en las que haya lugar a demandar la presencia del trabajador en días y horas distintos a los de la jornada normal no deben quedar al capricho del empleador, sino que han de venir previamente definidas en la ley y obedecer a circunstancias objetivas y razonables.” [61] Esgrimió, en lo relativo a los cargos de dirección, confianza y manejo, en el empleo particular, que estos son esenciales para el desarrollo

de las actividades contratadas y que es factible que el Legislador pueda disponer que un tipo de tareas requieran de personas con una disponibilidad diferente.

92. La Corte, además, acogió la doctrina de la Corte Suprema de Justicia en la que se determina que el criterio de trabajador particular de confianza debe tener una lectura restringida. En todo caso explicó que la mayor disponibilidad exigible a este tipo de trabajos de dirección, confianza y manejo no implica la renuncia al descanso compensatorio y lo declaró constitucional.

93. El enunciado normativo que se demanda. La Ley 2191 de 2022 regula la desconexión laboral. Su objeto [62] es que todas y todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de contratación, o del tipo de empleo público o particular que ejerzan, tengan garantizado el goce efectivo del tiempo libre, de tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para permitir así la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

94. En dicha ley se determina que la desconexión laboral es un derecho que tienen todas las personas que trabajan - independientemente de que su relación laboral sea pública o privada, legal o reglamentaria - a no ser contactadas, a través de ningún medio o herramienta, sea o no tecnológica, para cuestiones relacionadas con sus actividades laborales, en horarios fuera de la jornada máxima legal, en la ordinaria, o en las vacaciones o descansos y se señala que en esos periodos no se podrán formular ordenes u otros requerimientos.

95. En el artículo 6 de dicha ley se señala, sin embargo, que existen unos tipos de empleos o actividades que están excluidos de la totalidad de la regulación, es decir que sus previsiones sobre desconexión son inaplicables y, por tanto, no le son extensibles las garantías, ni existe obligación de la empresa o entidad pública de realizar una política de desconexión laboral. Dentro de esta exclusión se encuentran los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo.

96. La distinción entre jornada de trabajo, disponibilidad y desconexión laboral. A efectos de determinar si se configura la cosa juzgada constitucional es necesario hacer varias precisiones. La primera es que todas las personas disponen de un tiempo de vida. No existe precisión sobre cuál es su duración, porque no es posible determinarlo con certeza, a lo sumo puede establecerse la expectativa de vida.

[63] Pese a ello en el derecho sí se han fijado algunas reglas para determinar cuál es el límite de tiempo que una persona puede utilizarlo en favor de otra bajo subordinación y dependencia, esto se ha conocido, usualmente como jornada de trabajo.

97. La determinación de la institución social de la jornada no fue fortuita, en una primera fase desregulatoria [64] se evidenció que la ausencia de límites al tiempo utilizado para trabajar producía efectos lesivos entre las personas, particularmente a aquellas con mayores vulnerabilidades, e implicaba que se laborara sin descanso, [65] por ello las primeras leyes laborales determinaron que debía existir un tope de horas laborables, [66] e incluso la primera regulación de la OIT, el Convenio 001 se dirigió determinar cuál debería ser la duración máxima del trabajo, cuya disminución progresiva, desde esa época ha venido discutiéndose [67] .

98. La jornada se hizo entonces para que existiera un tiempo en el que una persona ejecutase, en favor de otra, la actividad contratada, bajo su continua subordinación o dependencia [68] y, a falta de ese acuerdo las disposiciones laborales establecieron una jornada máxima legal, que, en sus inicios, tratándose de contratos de personas mayores de edad, [69] fue de máximo 8 horas diarias y 48 semanales.

[70] Puede entonces entenderse que la jornada de trabajo hace referencia a la prestación efectiva del servicio contratado, en el tiempo estipulado para el efecto, fuera del cual no existe, por regla general, obligación legal de llevarla a cabo.

99. Ahora bien, la disponibilidad laboral es distinta. Se trata de la posibilidad de que, luego de terminar la jornada habitual la persona pueda o no ser requerida para completar alguna tarea necesaria para el empleador.

[71] Es decir, es un estado de latencia, de probabilidad de ser convocado a la continuación de la actividad contratada. Dado que se trata de una excepción a la jornada laboral, se han establecido distintas reglas para que el empleador pueda hacer uso de ella, como que la exigencia de retornar al trabajo responda a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, y que, en ese marco sea necesaria para el desarrollo de las labores.

100. La desconexión en cambio no hace referencia a las reglas para estar en trabajo, o para retornar a él sino, por el contrario, es la garantía que implica que se preserve el descanso, el tiempo libre y que las personas se realicen y definan sus planes más allá del empleo.

Esto implica no ser contactadas en el tiempo más allá de la jornada pactada, o que su disponibilidad - o estado de latencia - también tenga un límite, que no puede ser trasgredido.

101. Es cierto que estas categorías se complejizan en casos como el de los trabajadores de dirección, confianza y manejo, e incluso más con servidores públicos que realizan similares tareas y no se encuentran inmersos en la lógica empresarial o de las relaciones laborales usuales, pues responden a los principios de la función pública y al interés general, razones por las que no es posible enmarcarlos dentro del tiempo de trabajo ordinario. Pero esto no significa que no subsistan las diferencias al interior de las categorías, aunque las mismas se atenúen.

102. Por demás, la regla analizada en la Sentencia C-372 de 1998, esto es la del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, como se ha insistido, está dirigida exclusivamente a trabajadores particulares, mientras el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, alcanza a distintas categorías de empleo, esto es las distintas modalidades laborales de contratación y sus formas de ejecutarse, así como las legales y/o reglamentarias. Esto da cuenta de que, en realidad no se trata de una discusión que se haya resuelto previamente.

103. No se trata del mismo objeto de control. Tras la anterior precisión, la Sala advierte que no es posible entonces predicar la identidad de objeto en los dos procesos de constitucionalidad, como puede advertirse de la siguiente comparación:

Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo Artículo 6 Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral ” Excepciones en determinadas actividades.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley: a) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

104. Cuando la Corte se pronunció sobre la constitucionalidad del literal a) del artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo lo hizo para analizar qué empleos privados estaban excluidos de la jornada ordinaria [72] o de la jornada máxima legal [73] de trabajo, y sobre esa base entendió admisible que un tipo de trabajadores subordinados, que ejercían cargos de dirección, confianza y manejo, no estuviesen sujetos a ellas, entendiendo que dadas las características de su empleo, era factible que se requiriera en mayor medida su tiempo de trabajo.

105. En esa oportunidad se asimiló tiempo de trabajo al concepto de disponibilidad, es decir, se comprendió que el trabajador debía laborar más allá de la jornada ordinaria, atendiendo las características del empleo y la necesidad de contar con su experticia y el grado de confianza para adoptar decisiones.

106. Por el contrario, el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, bajo examen, se refiere a las excepciones de otra garantía, la de desconexión laboral, que protege el tiempo de vida más allá del trabajo y la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. Los destinatarios de la ley son todo tipo de trabajadores o personas vinculadas mediante relaciones legales o reglamentarias, y por ende la exclusión cobija a todos los que, estando en esas condiciones, ejerzan labores de dirección, confianza y manejo.

107. Aun cuando, como se explicó previamente, existe una innegable intersección entre tiempo de trabajo (jornada y disponibilidad) y tiempo de descanso (en este caso desconexión), cada una responde a una dimensión distinta del derecho fundamental al trabajo y del derecho fundamental al descanso. En el primer escenario, el del artículo 162 del CST lo que se plantea es que, para quienes ejercen cargos de dirección, confianza y manejo el tiempo de trabajo se extiende, sin el límite ordinario y sin los pagos suplementarios, mientras que en el segundo escenario, el del literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 no todos los destinatarios están regulados por jornada de trabajo y determina que el tiempo de descanso puede ser interrumpido, sin que esto se constituya atentatorio a su dignidad.

[74] A continuación, se concretan las diferencias: Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo literal a) Artículo 6 Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral” 1.

Regula las excepciones de la jornada de trabajo. 1. Regula las excepciones del derecho a la desconexión digital. 2. Se dirige exclusivamente a trabajadores particulares subordinados que ejerzan empleos de dirección, confianza y manejo.

2. Se dirige a todo tipo de trabajadores: subordinados o independientes, públicos o privados, vinculados a través de contratos de trabajo, de relaciones legales y/o reglamentarias o cualquier modalidad contractual que admita el ordenamiento jurídico y que ejerzan cargos de dirección confianza y manejo.

3. La disponibilidad se entiende como la extensión material del tiempo de trabajo. 3. La disponibilidad se entiende como la posibilidad de interrumpir el descanso para hacer exigencias relacionadas con las actividades contratadas.

108. Es claro entonces que, ante la distinción del contexto y del enunciado normativo, no es posible que se configure la cosa juzgada material.

109. Debe agregarse a lo anterior que tampoco se trata de la misma discusión constitucional. En la Sentencia C-372 de 1998 los cargos de trabajo en condiciones dignas y justas y de igualdad se edificaron en que los empleados privados de dirección, confianza y manejo - no los públicos -, dada su especialidad debían tener el mismo reconocimiento económico que los demás que recibían el pago suplementario.

[75] 110. Aun cuando es cierto que las reflexiones de la Corte también incluyeron la necesidad de garantizar el descanso, lo cierto es que su decisión se fundó en que el Legislador, en esta materia, cuenta con un amplio margen de configuración y que era admisible considerar que ese tipo de cargos privados, de confianza, tuviesen otro grado de disponibilidad -siempre que respondiera a criterios objetivos y razonables-.

En la presente demanda las dimensiones del trabajo digno que se reprochan violentadas son otras. Aquí los demandantes cuestionan que la exclusión de la desconexión para los trabajadores públicos o los privados lesiona intensamente la salud, la intimidad, la dignidad y el derecho a conciliar la vida personal y familiar con la laboral. Y piden a esta Corporación determinar cuál es el núcleo irreductible del derecho al descanso, así como los espacios de la intimidad personal que no pueden ser trasgredidos por el empleador, además del desarrollo de las garantías de la conciliación de la vida personal con la familiar.

111. Todas estas razones dan cuenta de que no es posible estimar configurada la cosa juzgada material, pues no se trata del mismo objeto, al ser diferente el enunciado normativo, dado el contexto previamente explicado. Tampoco se trata del mismo problema jurídico y por ende corresponde a la Corte definir de fondo la controversia.

Planteamiento del problema jurídico y metodología de resolución 112. La Corte conoce la demanda contra el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral”, por los cargos de vulneración de los artículos 13, 25 y 53 constitucionales.

113. De acuerdo con los antecedentes de la demanda, y la discusión surtida en el trámite constitucional, la Sala advierte que las censuras contenidas se dirigen contra una acusación concreta, esto es si la exclusión de la regulación de desconexión laboral, tratándose de trabajadores y servidores públicos de dirección, confianza y manejo vulnera el trabajo en condiciones dignas y justas, que tiene implícita la igualdad de trato, por ello lo que corresponde, a juicio de la Sala es la definición conjunta de los cargos presentados.

114. Sobre el particular debe indicarse que los accionantes refieren infringidos los artículos 13, 25 y 53 superiores bajo una misma línea argumentativa: la disposición que excluye a los trabajadores y servidores públicos de la desconexión laboral desconoce que, dentro de las dimensiones del trabajo, como derecho fundamental, se encuentra la dignidad, el respeto por otros derechos también constitucionales, como la intimidad y la salud, e impide que las personas puedan conciliar su vida y la de sus familias con las dinámicas que impone el empleo, los cuales deben ser transversales a todos los que laboran, independientemente las actividades que tengan encomendadas. Es a partir de esa lectura que los intervinientes hacen sus planteamientos.

115. La discusión constitucional se circunscribe, entonces, en determinar un solo problema jurídico, esto es si la exclusión del derecho a la desconexión digital de los trabajadores y servidores públicos que ejercen actividades de dirección, confianza y manejo, vulnera el trabajo en condiciones dignas y justas, particularmente el descanso, la intimidad, la salud y la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, así como la igualdad, frente a los demás trabajadores que sí gozan de dicha garantía.

116. Para resolver el interrogante propuesto la Corte adoptará la siguiente metodología: i) desarrollará brevemente el alcance del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, su contenido y alcance;

ii) luego se pronunciará sobre el tiempo de trabajo y el derecho fundamental al descanso; iii) se referirá al alcance de la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral; iv) y finalmente resolverá el caso concreto.

El trabajo en condiciones dignas y justas: contenido y alcance 117. El trabajo es un derecho humano que permite a las personas resolver sus necesidades y contribuir a la realización de sus proyectos de vida. La jurisprudencia constitucional lo reconoce como un valor fundante de la Carta Política y lo define como una actividad libre, lícita que se realiza, en ejercicio del libre desarrollo de la personalidad, y que contribuye a la dignificación personal y al progreso social.

[76] 118. Tal derecho tiene tres dimensiones: [77] la primera, como valor fundante del Estado Social, orienta las políticas públicas y las medidas legislativas; la segunda, como derecho, goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata, con carácter de fundamental y de desarrollo progresivo; y la tercera, como principio rector, limita el margen de configuración del legislador al imponer un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias.

119. Para que el trabajo sea digno y justo debe garantizar, entre otros, que las personas puedan identificar los empleos disponibles y postularse a ellos, de acuerdo con sus capacidades o intereses (disponibilidad [78]). También implica que el ingreso esté libre de discriminación [79] , por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión política, estado de salud, orientación sexual, estado civil, ideología política o cualquier otra categoría odiosa de distinción. Así mismo, que las decisiones de acceso reflejen la evaluación objetiva de habilidades sociales e intelectuales que se requieren para el desempeño de una determinada labor [80] (accesibilidad [81]) y, asegura que existan condiciones de trabajo adecuadas y compatibles con los derechos fundamentales (aceptabilidad, adaptabilidad y calidad [82]).

[83] 120. Conlleva, además, una prohibición expresa, de que ninguna actividad pueda realizarse en condiciones esclavitud, servidumbre, o de empleo forzoso, [84] como tampoco que las personas que trabajen puedan renunciar a sus derechos constitucionales. Sobre esa base la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en que los derechos fundamentales de las personas, no se anulan.

[85] 121. La Corte ha decantado qué es el trabajo digno. [86] Ha señalado que esa categoría no solo irradia a las actividades subordinadas o dependientes - es decir las que se realizan en favor de otro - sino también a las autónomas, [87] el trabajo intelectual, material, formal o informal, solo para identificar los más usuales. H a definido, al trasluz de la dignidad humana, que el trabajador no puede ser comprendido instrumentalmente, como una herramienta inerte que se utiliza para cumplir objetivos empresariales o simplemente para autorrealizarse económicamente, sino como lo que es, un ser humano con autonomía, que dispone de bienes jurídicos tutelables, dentro del ordenamiento jurídico y en relación con el cual el Estado tiene deber de protección.

[88] 122. Desde sus primeras decisiones judiciales, esta Corporación recabó en tal consideración, y señaló que “ningún proyecto de desarrollo económico, ni esquema de organización social o empresarial pueden operar lícitamente si olvidan al hombre como medida y destino final de su establecimiento” y resaltó que “toda medida, bien sea la adopción de una política pública, la regulación de las relaciones en las empresas del Estado o las decisiones de los empresarios privados, que afecte las condiciones de trabajo, debe ajustarse al artículo 25 de la Constitución que garantiza unas condiciones dignas y justas por fuera de las cuales nadie está obligado a trabajar”;

[89] también que el trabajo digno implica garantizar la idoneidad de mecanismos de reequilibrio de poder, en relaciones asimétricas y que esta premisa cobra mayor relevancia frente a sujetos en condición de debilidad manifiesta.

[90] 123. Así el trabajo digno y justo está entrelazado al cumplimiento de otros principios constitucionales. [91] Dicho de otra manera, siempre que estos se realicen es posible decir que hay dignidad y justicia en la actividad laboral desarrollada. El artículo 53 constitucional enuncia tales principios [92] que constituyen un piso mínimo indeclinable, pero esta Corte también ha añadido a ese catalogo otros, como el respeto a la integridad física y moral de la persona del trabajador, a la intimidad, al buen nombre y a la libertad sexual.

[93] 124. Tal estimación se encuentra estrechamente vinculada con la propia identidad de las personas, que existen y son más allá del trabajo. Por eso el límite a la jornada de trabajo, a la disponibilidad, el descanso y el tiempo libre corresponden también una reivindicación individual, de quien, si bien recibe un pago o contraprestación por el hecho de estar subordinado a otro, no puede mantenerse en esa relación jurídica todo el tiempo de vida, pues ello implicaría una trasgresión e instrumentalización del ser humano.

125. La Sala Plena ha considerado entonces que la limitación o restricción al contenido del trabajo digno, por ser de carácter fundamental, debe consultar criterios de razonabilidad y proporcionalidad [94] por lo que, se deberá juzgar la finalidad, adecuación, necesidad o proporcionalidad de cualquier medida que lo interfiera, por regla general, a través de un juicio estricto.

[95] Esto no puede desconocer que, al ser el trabajo, así concebido, también un derecho humano existe un núcleo irreductible, de tal manera que sería inaceptable desde la perspectiva constitucional, validar trabajos que puedan ser considerados degradantes, o aquellos que lleven implícita la aceptación de servidumbre o esclavitud, [96] o la introducción de las peores formas de trabajo, como el infantil.

126. De manera que, el trabajo admisible constitucionalmente, es aquel que respeta plenamente los derechos fundamentales, entre ellos el descanso y el tiempo libre, que otorga seguridad y salud a quienes lo realizan y garantiza una remuneración que sea justa y equitativa, sin que esto implique además una intromisión intensa en las libertades

individuales que, entran en tensión en el marco de una relación jurídica bien particular, en la que es la persona quien está involucrada, en cuerpo y mente, en el cumplimiento del objeto.

127. Podrían entonces sintetizarse así las reglas para delimitar el alcance y contenido del trabajo en condiciones dignas y justas: Trabajo en condiciones dignas y justas Definición Es un derecho fundamental, inseparable e inherente a la dignidad humana. Permite la realización de otros derechos humanos, la supervivencia del individuo y de su familia, el libre ejercicio o escogencia del trabajo y el reconocimiento del individuo en la comunidad.

Debe ser garantizado en condiciones equitativas y satisfactorias, a todas las personas sin importar la modalidad o el trabajo que se realice.

[97] Destinatarios Toda persona que realice una actividad laboral, subordinada o autónoma, siempre que sea lícita. Dimensiones (a) Como valor fundante del Estado Social, orienta las políticas públicas y las medidas legislativas.

(b) Como derecho tiene un núcleo de protección subjetiva e inmediata, con carácter de fundamental y de desarrollo progresivo. (c) Como principio rector limita la libertad de configuración normativa del legislador al imponer un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias.

Contenido El trabajo en condiciones dignas y justas es aquel que, por lo menos incorpora y garantiza el siguiente contenido: · Igualdad de oportunidades.

· Libertad en el trabajo. · Prohibición de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso. · Prohibición contra la discriminación en el empleo.

· 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. · Aplicación del principio de favorabilidad. · Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

· Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento. · Descanso necesario. · Tiempo libre. · Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

· Respeto a los derechos fundamentales de quienes trabajan, como la dignidad, salud, intimidad, buen nombre y libertad sexual. Estándar (a) Disponibilidad: el Estado debe disponer de mecanismos para apoyar a las personas a acceder al empleo o a desarrollar una actividad; también que el trabajo sea libremente escogido o aceptado, esto implica el desarrollo de políticas de empleo y ocupación, de orientación y formación para el trabajo y la proscripción de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso.

(b) Accesibilidad: debe garantizarse que el acceso al empleo o su conservación respete el principio de no discriminación; la readaptación profesional, el acceso físico al sitio de trabajo especialmente para las personas con capacidades diversas, así como información disponible y clara sobre los derechos y riesgos que puedan existir en el trabajo.

(c) Aceptabilidad, calidad y adaptabilidad: el Estado debe garantizar una legislación en la que se límite razonablemente el número de horas laborables, en la que se disponga el disfrute del descanso y del tiempo libre, la remuneración adecuada, la igualdad de trato y no discriminación, la estabilidad y la protección de la salud de los trabajadores, el respeto al debido proceso, políticas de ascenso y promoción de empleo y seguridad e higiene en el trabajo que impone además la protección de la salud física y mental de la persona del trabajador.

Tiempo de vida, de trabajo y de descanso [98] 128. En el trabajo se ordena el tiempo de vida de las personas y, se permite que, en ese lapso estas se encuentren sujetas a las órdenes de quien las contrata. Esta característica es compleja y genera tensiones profundas sobre cuáles son los límites de ese poder y cómo garantizar que no anule otros derechos, por

ello se ha insistido que la dignidad, la libertad y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de quien trabaja, son centrales en cualquier definición sobre la materia.

[99] 129. Delimitar el tiempo de trabajo no ha sido tarea fácil, [100] supone fijar desde qué edad puede laborarse, cuántas horas máximo al día y a la semana es posible llevarlo a cabo, si existe algún tipo de actividades que, por su naturaleza no pueden tener ese tope, [101] qué significa estar disponible, y si se debe y cómo remunerar el trabajo suplementario.

130. Su determinación está atada entonces al disfrute de garantías constitucionales. Estar en una actividad por demasiadas horas, por ejemplo, genera desgastes en distintos niveles, que, sin duda, afectan la salud mental y física de las personas que se ocupan, pero además restringe otras libertades. No es fortuito que el primer Convenio de la OIT, el 01, buscase fijar que, en la industria, se aplicara el horario 8/48, 8 horas por día y máximo 48 horas por semana, y que se establecieran varias excepciones a ese tope, entre otras a quienes ocuparan puestos de inspección, de dirección o de confianza.

[102] 131. Respondía esa medida a la aspiración de “ocho horas para el trabajo, ocho horas para el sueño y ocho para el ocio” , que fue la base para discutir la forma en la que en adelante se construiría la organización del trabajo. Aunque el asunto es más complejo que determinar el límite horario en el empleo, [103] hoy existe un meridiano acuerdo en qué uno de los componentes del trabajo en condiciones dignas y justas, como se explicó en el capítulo anterior, implica límite a la jornada laboral, el descanso necesario y el tiempo libre. Los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como distintas declaraciones universales, así lo han reconocido.

[104] Jornada, disponibilidad y descanso remunerado en el trabajo [105] 132. Aunque como se vio son múltiples las formas que adopta el tiempo de trabajo, la discusión constitucional, en esta oportunidad, impone centrarse en la definición de la triada jornada laboral, disponibilidad y descanso. Los dos primeros se refieren a la ordenación de las horas de actividad en las que se cumplirá el objeto contractual y a la posibilidad de que, en ellas, el contratante de órdenes o, dicho de otra manera, ejerza el poder subordinante. En oposición, el descanso se refiere a la inactividad, a la garantía de las personas de contar con un espacio propio, ajeno a la relación jurídica, y en la que son plenamente autónomas de definir qué hacer con él.

133. Debe recalcarse, además, que la aproximación al descanso, que se realiza en esta decisión comprende las li mitaciones físicas y mentales del cuerpo, [106] así como las necesidades de realización del ser humano más allá del trabajo. Visto de esa manera, el descanso no es solo reposo, que permite la reposición de energía para seguir trabajando, como se reconoció al inicio de la jurisprudencia, sino un espacio autónomo, libre, en el que las personas deciden qué hacer o no, con el tiempo de su vida fuera de la actividad laboral.

Esta consideración además es inmanente al propio concepto de dignidad humana, de vivir bien y como se quiere. 134. El precedente jurisprudencial permite delimitar estas tres categorías, y esto será relevante a la hora de resolver el caso concreto. Las decisiones que aquí se traen para construir la regla responden a casos en los que la Corte se ha enfrentado a resolver qué significa el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso en las diferentes modalidades contractuales. Esto es así porque la Ley 2191 de 2022 se dirige a la creación, regulación y promoción de la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales, a partir de las distintas formas de contratación del ordenamiento jurídico, y sin distinguir si se trata de trabajadores o de servidores públicos.

135. Lo anterior da cuenta de que la reconstrucción del precedente debe advertir qué razones ha brindado esta Corporación sobre el descanso, la jornada y la disponibilidad, en las diferentes modalidades, para delimitar cuál es el sentido constitucional que estas figuras tienen y que se relacionan con el propio fundamento del trabajo en condiciones dignas y justas.

136. En la jornada de trabajo, la Corte ha debido ocuparse en determinar si las excepciones permanentes y transitorias de la referida jornada [107] vulneran derechos fundamentales, y ha desprendido de ese análisis la categoría de disponibilidad, desarrollando sus características. Como contracara ha debido pronunciarse sobre la definición de descanso laboral, de dónde deriva su protección y cuál es el alcance y contenido.

137. La primera decisión de la Corte en la que se pronunció sobre la distinción entre jornada, disponibilidad y descanso fue en la Sentencia C-024 de 1998.

[108] En esa oportunidad, se estudió una demanda contra los artículos 60 (parcial) y 62 (parcial) del Decreto 1214 de 1990 en los que se determina que los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, cuentan con una jornada reglamentaria, sin perjuicio de una "permanente disponibilidad" y se prohibía el pago de horas extras.

138. El demandante reprochaba que tales medidas quebrantaban la cláusula de prohibición de esclavitud, al permitir un escenario irrestricto de disponibilidad, y alegaba que esto afectaba el trabajo en condiciones dignas y justas, pues se impedía el descanso de ese tipo de servidores públicos.

139. La Corte hizo varias precisiones, de un lado determinó que, de acuerdo con esa norma, sí existía una previsión sobre jornada reglamentaria de trabajo, es decir podía establecerse cuál era el tiempo que ordinariamente las personas debían ocupar en la actividad contratada y explicó que la prohibición constitucional es la de establecer jornadas indefinidas e ininterrumpidas que no garanticen el derecho al descanso, solo que, en lo relacionado con la disposición no halló tales consecuencias.

140. La Corporación también se pronunció sobre el concepto de disponibilidad. Señaló que existen actividades que, por su naturaleza, implican que las personas puedan ser llamadas a prestar servicios en días y horas que no hacen parte de su jornada, y que esto se justifica por la prevalencia del interés general, sin que esto pueda por sí mismo considerarse inconstitucional.

141. Sostuvo que la disponibilidad no implica la renuncia al descanso, ni a quebrantar las jornadas máximas de trabajo, sino a acudir, ante circunstancias extraordinarias, que se acrediten de manera efectiva y objetiva, y entendió que cuando esto ocurriera lo propio era que dichas entidades procedieran al pago de las horas extras o dispusieran de un descanso compensatorio y, en ese sentido, condicionó una de las medidas.

142. Poco tiempo después, en la Sentencia C-372 de 1998 [109] la Corte debió resolver una controversia similar, pero en relación con empleados particulares, como se resumió en el apartado de cuestión previa, definió si la exclusión de los trabajadores de dirección, confianza y manejo, de la jornada máxima legal, vulneraba el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y la igualdad.

143. En esa decisión la Corte señaló que, dado el tipo de tareas encomendadas a esos trabajadores, mediadas por la plena confianza, era posible que el Legislador definiera una disponibilidad diferente. Entendió que para ejercerla era necesario que estuviesen delimitadas las circunstancias objetivas y razonables para ser llamadas tras la jornada máxima legal, y que era indispensable que se tratara, en verdad, de cargos de confianza.

144. Pero además allí se refirió a la exclusión del límite de la jornada en el trabajo doméstico. Consideró que una jornada laboral excesiva contradice los principios de dignidad humana y las condiciones en las que ese tipo de tareas deben realizarse y señaló que incluso en esos casos es indispensable fijar un límite, pues de no existir se vulnerarían las garantías mínimas en el trabajo.

145. En el año 2000, [110] en sede de control concreto, la Corte debió pronunciarse sobre el caso de una mujer, que trabajó como transmisorista, para una empresa privada, durante 18 años consecutivos en el mismo lugar donde vivía. En un inicio compartía el turno de 12 horas con su esposo, pero luego de que este fuese traslado quedó a cargo de forma

permanente, por lo que debía estar al tanto de la labor durante 24 horas diarias, lo que le impedía ocuparse de sus hijos y de sí misma.

146. La controversia radicaba en que en el contrato suscrito por la accionante con la empresa la exceptuaba de la jornada máxima legal, fundada en que, el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, en su literal c) excluye a los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y a los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo. Pese a ello, la Sala entendió que la actividad desarrollada por la trabajadora excedía la simple intermitencia y que su disponibilidad era efectiva.

147. Destacó que el descanso diario es un derecho inalienable e irrenunciable de todo trabajador y que el ejercicio de la figura de disponibilidad debe atender a circunstancias extraordinarias, acreditadas de manera efectiva y objetiva, y que debe ser debidamente remunerada o compensada, excluyendo el capricho o la voluntad subjetiva del superior.

148. En dicha decisión, como se vio se refuerzan los límites a la disponibilidad laboral, no siendo para ella admisible que, ésta sea una figura atemporal, en tanto que ello representaría una vulneración directa al derecho al descanso, el cual, junto con los derechos a la vida, a la dignidad humana, e incluso, a la seguridad social podrían verse vulnerados.

149. En la Sentencia T-837 de 2000 [111] se resolvió el caso de un adulto mayor, empleado público, con limitaciones visuales y auditivas, que se desempeñaba como celador en un colegio público, y quien llevaba varios años sin recibir el descanso anual - es decir las vacaciones-. La Corte en esa oportunidad reiteró que el descanso es un derecho y un principio mínimo fundamental del trabajo, que deriva de los artículos 1, 25 y 53 y que implica la restauración de energías físicas y mentales y al advertirlo trasgredido, dispuso su amparo.

[112] 150. Más adelante, en la Sentencia T-1219 de 2005, [113] la Corte estudió el caso de un extrabajador asociado a una Cooperativa de Trabajo que, debido a las extensas jornadas laborales, superiores a 17 horas al día, lo que, sumado a la alta exigencia y carencia de descanso, le originaron distintas afecciones a la salud. Aunque en esa oportunidad la Sala profundizó sobre la estabilidad laboral por razones de salud, hizo referencia explícita a las consecuencias de la asignación de jornadas de trabajo superiores a la máxima legal, lo que calificó de ilegal. Recordó que el artículo 53 de la Constitución incorpora dentro de los principios mínimos fundamentales el descanso necesario y que cualquier jornada indefinida e ininterrumpida atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, afecta intensamente la salud y la vida y daña a las familias.

151. Después de esas discusiones sobre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, la Corte debió resolver qué sucede cuando la persona ya no labora en el espacio físico del empleador, sino que, por permitirlo así la tecnología, puede hacerlo desde otros lugares. Así en la Sentencia C-337 de 2011 [114] debió abordar, el impacto en el trabajo de una nueva modalidad laboral: el teletrabajo, tanto para los trabajadores particulares como los servidores del Estado. Refirió, a partir de criterios doctrinales, que ese nuevo modo de organización laboral intensificaba el poder de dirección empresarial o institucional, al permitir controlar al trabajador mediante dispositivos informáticos, así como que propiciaba el aumento en la intensidad laboral.

[115] 152. Identificó la providencia que, en esta modalidad de realización del trabajo, se hacía más perentorio el respeto por la vida privada del teletrabajador y por ende de su intimidad, y que, si bien en la ley que lo regula, esto es la 1221 de 2008 se estableció que no le son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias, ni trabajo nocturno, lo cierto es que la carga que debe asignársele no puede ser excesiva y debe permitirle “el descanso creativo, recreativo y cultural.” [116] 153.

La pandemia también introdujo otros elementos en la ponderación. La Corte se pronunció inicialmente sobre un Decreto Legislativo, el 488 de 2020 [117] en el que se establecían como medidas de emergencia, nuevas reglas sobre el disfrute de las vacaciones de trabajadores privados, para permitir de alguna manera la continuidad en el desarrollo de las

actividades económicas, paralizadas por esa contingencia. La Sala Plena enfrentó varios desafíos, primero determinar si esas regulaciones afectaban derechos sociales y, luego establecer si una medida que variaba el termino para la comunicación del disfrute de las vacaciones, afectaba el derecho al descanso. Para declararla constitucional definió el descanso como un derecho humano, que a la par es un principio mínimo fundamental del trabajo, cuyo propósito es que, durante un tiempo determinado, el trabajador cese sus actividades laborales y se recupere del desgaste que genera el trabajo, para permitirle de esa manera desarrollar su proyecto de vida.

154. Así mismo explicó la Corte que se concreta de distintas maneras. El descanso diario, que es el que las personas disfrutan tras terminar la jornada laboral; el descanso semanal, y el de las vacaciones. Y a partir de allí consideró que no se afectaba el núcleo esencial al descanso cuando se modifica el término para dar aviso al periodo de vacaciones, pues el goce de estas se mantenía.

[118] 155. También, en el marco de la declaratoria de emergencia económica y social, la Sala Plena debió revisar el Decreto Legislativo 770 de 2020, [119] que, entre otras, modificaba la jornada de trabajo, tanto en la distribución de las horas a laborar, como los turnos de trabajo sucesivo y la forma de remuneración para los trabajadores particulares. Para resolver esa controversia la Corte recordó que la protección al trabajo incluye la fijación de la jornada de trabajo máxima dentro de la cual es posible que los trabajadores se encuentren bajo las órdenes del empleador y, que está proscrita cualquier modalidad que sea indefinida, e ininterrumpida. A partir de la Recomendación 116 de la OIT sobre reducción de la duración del trabajo enfatizó que" la realización de jornadas laborales ampliadas (de 9 a 12 horas) solo debería contemplarse si la naturaleza y el volumen de trabajo así lo permiten (pausas adecuadas, sin horas extraordinarias, y si el sistema de turnos está concebido para minimizar la acumulación de la fatiga y la exposición a sustancias tóxicas." En relación con el descanso señaló que "es un contenido mínimo no disponible del derecho social comprometido, que resulta esencial para la dignidad del trabajador y que el legislador no puede someter a negociación, ni el empleado, con tal de conservar el trabajo aceptar." 156.

Una decisión relevante para esta controversia es la Sentencia C-103 de 2021. [120] Allí Corte debió estudiar si el numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que excluye a los teletrabajadores públicos y privados de las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno vulneraba el principio de igualdad. Previo a definir, la Sala reiteró las reglas sobre jornada y descanso, y se pronunció sobre el derecho a la desconexión laboral. Entendió que este garantizaba que el empleador no trasgrediera la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias permisos o vacaciones, ni afectara la intimidad personal ni familiar del trabajador. Así mismo destacó que la modalidad de trabajo en casa, habilitada por el Ministerio de Trabajo en la Circular 041 de 2020, debía respetar la desconexión laboral digital, para evitar impactos en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, de manera que excluía la posibilidad de envío de correos electrónicos, mensajería instantánea y afectación de la vida personal y laboral del trabajador.

157. La Corte señaló que la jornada de los teletrabajadores tiene un tope, que debe ser interpretado a partir de lo señalado en la Constitución Política y los tratados e instrumentos internacionales de Derechos Humanos que reconocen que todo trabajo debe contar con un límite para llevarlo a cabo, y garantizar el goce efectivo del descanso.

De manera que admitió la posibilidad de que las partes dentro de la relación laboral establecieran las metas, o los resultados que debían cumplir, sin que estos implicaran una carga excesiva que afectara el disfrute del tiempo libre.

158. Por último, en la Sentencia C-212 de 2022 [121] la Corte estudió la constitucionalidad de la Ley 2088 de 2021 "por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones" , dirigida a trabajadores particulares y servidores del Estado. Recabó en que se reguló inicialmente a través de la Circular No. 41 del 2 de junio de 2020, en la que el Ministerio del Trabajo impartió las directrices sobre las relaciones laborales, la jornada de trabajo, la armonización de la

vida laboral con los asuntos familiares y personales, y los riesgos laborales [122] y, además de reiterar la línea sobre jornada laboral precisó que, la desconexión laboral debe entenderse dentro del marco del otorgamiento del conjunto de prestaciones actualmente vigentes y que protegen el derecho al descanso, como lo son los permisos, la jornada máxima laboral, las vacaciones, entre otras.

159. De lo anterior puede señalarse que esta Corte, tanto en lo relacionado con el empleo público, como el privado, ha decantado que en ambos están prohibidas jornadas indefinidas e ininterrumpidas, así como que la disponibilidad no implica la renuncia del derecho al descanso, sino que debe ser adoptada bajo circunstancias objetivas y razonables, en tanto previsiones en contrario, independientemente del tipo de relación laboral, contradice los principios de dignidad y garantías mínimas en el trabajo que les son transversales. Así mismo ha explicado que el descanso es un derecho humano, un principio fundamental en el trabajo que incluye la cesación de la actividad de manera diaria, semanal y anual, y que esto también comprende a la garantía de desconexión en las modalidades de ejecución del empleo como el trabajo en casa.

Descanso es también desconexión 160. La tecnología ha impactado distintas esferas de la sociedad, y dentro de ellas al trabajo. Dos de sus expresiones, la inmediatez y la virtualidad han originado que se aumenten los ritmos en los que se desarrollan las actividades humanas en general y particularmente el empleo. Si bien esto ha tenido efectos positivos en la manera de interrelacionarse y de llevar a cabo con mayor eficacia algunas tareas, ha generado múltiples riesgos frente a derechos fundamentales en el trabajo, como la intimidad, la salud física y mental, y la posibilidad de descansar y de tener tiempo libre.

161. La intensificación de los ritmos de trabajo y su efecto en la salud de las personas es un fenómeno que ha sido estudiado de tiempo atrás. La irrupción de las telecomunicaciones, en los años 40 del siglo XX, originó el establecimiento de los estudios críticos, que intentaron comprender qué estaba ocurriendo en la sociedad salarial. La primera investigación relevante se adelantó con un grupo de telefonistas, que debían atender un número de llamadas, seguramente muy inferior a la que hoy se realizan a los call center . El resultado indicó que esas mujeres - que era quienes se ocupaban en su mayoría de esa actividad -estaban expuestas a una fatiga permanente, incesante, que a mediano plazo les generaba una fatiga nerviosa, que hoy se designa como fatiga crónica o síndrome de burnout o de quemado.

[123] 162. Esas mismas investigaciones se trasladaron a comprender por qué, pese a generar esos efectos nocivos en la salud, las personas continuaban desempeñando esas tareas, [124] otras se inquietaron por saber cuándo se reconectaban las personas con su identidad después de cumplir la jornada laboral [125] y algunas se centraron en determinar lo que sucedía con los altos directivos o las personas que ejercían cargos de confianza [126] expuestos al aumento inusitado del ritmo que traía consecuencias lesivas para su salud. Esto implicó que, en su momento, fuese necesario definir el concepto de carga de trabajo, [127] y se señalara que también este tipo de empleos, aunque bien remunerados, estaban expuestos a procesos de enfermedad, una buena parte de ella originada por desgaste mental y esto explica además por qué en los tratados internacionales de derechos humanos el trabajo en condiciones dignas se ha encontrado en el centro de protección.

163. Los continuos avances tecnológicos no han cesado de generar efectos en la cotidianidad de las personas, y entre ellos en la vida de los trabajadores. Algunos han descrito de qué manera se ha terminado por antropomorfizar el computador [128] y cómo los dispositivos electrónicos han invadido todos los espacios de la vida de las personas, queriéndolo o no. También han descrito que esto ha permitido la institucionalización de un mayor disciplinamiento en el trabajo - que como es obvio conduce a restricciones de libertad - pues ahora es posible ser más minuciosos y generar una vigilancia que termina por ser interiorizada, con las consecuencias en salud mental y física.

[129] 164. En su momento solo se consideró la necesidad de una jornada especial para aquellas actividades específicas que requirieran turnos sucesivos o permanentes, pero la tecnología introdujo la idea de que ningún trabajo puede parar, junto con la sensación de que hacerlo implica incumplir un acuerdo tácito con consecuencias de pérdida. De manera que bajo tales consideraciones es que se ha hecho necesario que, pese a existir una clara regla sobre el descanso desde mediados del siglo XX, ha sido a la par indispensable ahora adoptar regulaciones sobre desconexión.

[130] 165. Esto es lo que explica, en parte, que la definición de derecho al descanso está atada al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo, y que la desconexión adiciona el no ser contactado, a través de ningún medio o herramienta, ni formularse ordenes o requerimientos fuera del tiempo previsto para el trabajo.

166. En ese sentido, uno de los componentes del derecho al descanso, que como se señaló previamente es un derecho humano, incorpora el de no afectar el tiempo de la persona del trabajador, luego de que este termine su labor y que compatibiliza de mejor manera su salud, intimidad y libertades, que implican trabajo en condiciones dignas y justas.

Desconexión como derecho humano 167. Cuando en el siglo XX las constituciones reconocieron como sujeto político a las y a los trabajadores e incorporaron garantías para el ejercicio del derecho fundamental al trabajo, también previeron la necesidad de que aquellas y aquellos dispusieran tanto de descanso, como de tiempo libre, ambos inmanentes, como se ha explicado a lo largo de esta decisión al propio concepto de dignidad humana.

168. La soberanía del tiempo libre [131] así comprendida es la que ha reivindicado que los seres humanos dispongan de autonomía y de la posibilidad de autorrealizarse más allá de conceptos como la productividad y la eficiencia. A medida que nuevas transformaciones han irrumpido en la vida cotidiana, muchas de ellas atadas a los avances tecnológicos, ha resurgido el debate esencial sobre si la vida personal debe protegerse de las cada vez más usuales interrupciones de la virtualidad.

169. Esa instantaneidad a la que se hizo referencia en el capítulo precedente ha transformado de manera intensa la realidad de las personas. Por ejemplo, ha diluido los espacios personales de los familiares, y ha inundado la cotidianidad de la posibilidad de control constante que se extiende desde la virtualidad a todos los rincones de la vida íntima de las personas.

[132] Las preguntas sobres cuáles son los límites al poder subordinante no han dejado de aparecer. Es decir, han vuelto con renovado interés a formularse los límites en los que un empleador o contratante puede exigir tareas, utilizando medios o herramientas tecnológicas, que eliminan fácilmente las distancias físicas y personales.

170. Si las personas que se obligan a trabajar para otras pactan un límite de horas para la realización de su actividad, ¿cuáles son las razones que habilitan que esto se desconozca y que aun fuera de los márgenes de ese tiempo se extiendan requerimientos? Puede parecer aceptable que las personas soliciten a otra disponibilidad al encontrarse ante situaciones especiales, que ameriten una solución pronta, cumpliendo los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, pero convertir en regla general, la excepcionalidad, parece contrariar las dimensiones del descanso y de tiempo libre que han sido construidas y deben ser protegidas sin excepción.

171. Claro, debe reconocerse que algunas tareas son confiadas a personas con un alto nivel de confianza, a quienes además se reconocen compensaciones económicas por disponer de más tiempo para llevarlas a cabo. Frente a ellas ha surgido, como se advirtió al reconstruir el precedente constitucional, similares preguntas, muchas de ellas relacionadas con la definición del tope de tiempo que deben ocupar trabajando.

Algunos han estimado que esa compensación económica es suficiente para derogar el descanso diario y solo conceder el semanal y el anual, solo que una comprensión en esa línea implicaría negar el núcleo irreductible del descanso y del tiempo libre.

172. Si es el propio cuerpo el que impone los límites mentales y físicos, y si es natural que todas las personas requieran no solo de la recuperación de sus fuerzas diarias, sino también de la posibilidad de dignificarse más allá del trabajo, resulta irrenunciable el tiempo de descanso diario, semanal y anual.

[133] Esto no implica que, para estos empleos, ante circunstancias irresistibles y excepcionales y, atendiendo el tipo de actividad a realizar, las personas deban ocuparse más allá de las horas usuales, como cuando deben enfrentarse a una emergencia, o ante cualquier calamidad que ponga en riesgo la empresa o el servicio público, solo que en esos eventos debe existir un reequilibrio que supone el reconocimiento de horas efectivas de descanso.

173. Racionalizar el uso de las herramientas o medios utilizados para contactar a las y los trabajadores aparece como un elemento fundamental para la comprensión de la desconexión, por la que adquiere un carácter autónomo más allá del descanso. En esta faceta se impone un deber de abstención al empleador o contratante, para no interrumpir injustificadamente, con asuntos que pueden ser resueltos en horas hábiles a las y los trabajadores.

[134] 174. En ese sentido, la garantía involucra a los empleadores a adoptar toda una serie de medidas que limiten o restrinjan el uso indiscriminado de contacto a las personas que trabajan cuando estas terminen sus labores, o cuando no existan razones de necesidad y de proporcionalidad en su uso, pues no hacerlo, como se ha descrito, implica riesgos frente a otros derechos fundamentales como la intimidad y la salud.

[135] 175. El goteo incesante de interacciones virtuales, que exigen además una respuesta inmediata mientras se acumulan las tareas a realizar dan cuenta de que realizar este derecho humano implica profundizar la autonomía de las personas para gestionar el tiempo de trabajo y para reivindicar para sí el tiempo libre, evitar el ciberacoso y adaptar la propia organización del trabajo para que tenga límites racionales.

176. Reconocer la desconexión como un derecho humano, inderogable y además extensible a todas las personas que trabajan es el resultado de comprender que el descanso y el tiempo libre adquieren nuevas dimensiones en los escenarios tecnológicos e imponen a toda organización del trabajo adecuarse. Así el uso de la tecnología debe entenderse bajo la finitud de la vida, de sus ritmos y lógicas y debe comprender que las personas no son máquinas, sino seres que existen y son más allá de las relaciones subordinadas y de las labores para las que son contratadas.

177. Bajo esa comprensión la desconexión, como derecho humano, significa la posibilidad de las personas de disponer, con libertad, de su tiempo de vida, más allá del trabajo, sin interrupciones injustificadas, ni exigencias de tareas, aun cuando estas tengan por objeto realizarse en las horas contratadas. Las únicas salvedades deben responder a criterios de extrema necesidad y consultando la proporcionalidad en la utilización.

178. A partir de lo señalado previamente, es posible derivar las siguientes reglas para resolver la controversia: Tiempo de trabajo Jornada laboral Disponibilidad Definición Es el número de horas que la persona trabaja efectivamente en el día, la semana y el mes, y en la que está sujeta a las directrices de la empresa.

Es la posibilidad real y concreta, de que, terminada la jornada laboral acordada con el empleador, la persona pueda ser requerida para realizar alguna de las tareas que hacen parte de su objeto contractual.

Destinatarios Trabajadores subordinados, públicos o privados. Trabajador dependiente, público o privado y contratistas. Descanso Definición Es un derecho humano laboral, que implica disponer de un espacio autónomo, libre de interferencias, en el que las personas deciden qué hacer o no, con el tiempo de su vida fuera de la actividad laboral.

Esta consideración además es inmanente al propio concepto de dignidad humana, de vivir bien y como se quiere. Destinatarios Todas las personas que realizan una actividad laboral.

Dimensiones a) Es un derecho humano laboral. b) Es un principio mínimo del trabajo en condiciones dignas y justas. c) Es una garantía que concreta el trabajo digno.

Contenido a) Descanso diario, que se concreta fuera de la jornada de trabajo. b) Descanso semanal, que implica no ser interrumpido durante 24 horas seguidas, mínimo cada 7 días a la semana.

c) Descanso anual o vacaciones. d) Los periodos en los que no se dispone libremente del tiempo y se permanece a disposición del empleador no pueden ser indefinidos y en todo caso deben ser remunerados y/o compensados.

Desconexión Definición Es un derecho humano laboral que concreta el descanso y el tiempo libre e implica que la persona no pueda ser contactada por ningún medio o herramienta física o digital luego de cumplir razonablemente las actividades que le fueron confiadas.

[136] Contenido - Implica respetar el descanso y a la vez un deber de abstención de la empresa o empleador para no contactar a quien trabaja, fuera de su actividad laboral.

- Reconoce que el cuerpo tiene límites físicos y mentales. - Implica el uso razonable de herramientas tecnológicas para impedir la fatiga informática o riesgos físicos o psicosociales en el trabajo.

- El uso de dispositivos digitales debe ser limitado y respetar el derecho a la intimidad de la persona del trabajador y de su familia, así como de los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

- Debe existir claridad previa del empleador hacia las y los trabajadores sobre las razones por las cuales las personas pueden ser contactadas luego de terminar su actividad laboral y las formas de compensación no económica.

- La desconexión implica no estar disponible. Conciliar el trabajo con la vida personal y familiar 179. La conciliación de la vida laboral y familiar persigue un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las derivadas del entorno familiar [137] y concreta una de las dimensiones del trabajo en condiciones dignas y justas que también reconoce que, en el espacio laboral debe promoverse el enfoque de género la corresponsabilidad y la promoción de la igualdad.

180. Son los estudios feministas [138] los que identificaron hace décadas que el trabajo puede reproducir la desigualdad cuando se construye a partir de una distribución desigual de cargas, que implica que las mujeres que decidían laborar remuneradamente, debían, además asumir otro tipo de tareas, también vitales para la sociedad, al interior de sus hogares, sin reconocimiento.

181. Las políticas de tiempo surgen de las reivindicaciones de las mujeres y de la necesidad de aumentar mecanismos concretos que permitan mayor flexibilidad en la jornada, compartir las licencias de cuidado, disminuir el efecto de doble presencia femenina y permitir un acceso equitativo al empleo. Por eso la desconexión está implícitamente relacionada con la igualdad de género.

182. La Corte ha enfatizado en su jurisprudencia sobre el impacto que tiene la inequitativa distribución de cargas de trabajo. En reciente sentencia C-197 de 2023 [139] evidenció la dificultad de su acceso al empleo y por ende a la posibilidad de pensionarse. Advirtió que la tasa de desempleo de las mujeres es mayor a la de los hombres y refirió que según, el DANE [140] la tasa de los hombres a enero de 2020 se ubicaba en 8,1% y para las mujeres en 13,7% dejando una brecha de desigualdad del 5,8% -aproximadamente-, ello se intensificó en ocasión de la pandemia derivada del Covid-19 y para abril de 2021 había una brecha del 8,3% generándose mayor afectación a las mujeres rurales del País.

Igualmente, en 2020-2021, las mujeres destinaron en promedio 7 horas 44 minutos diarios al trabajo no remunerado; en tanto que los hombres destinaron 3 horas y 6 minutos. En comparación con el periodo anterior (2016-2017), el tiempo que las mujeres destinaron a las actividades de trabajo no remunerado aumentó 52 minutos. En contraste, el de los hombres se redujo en 13 minutos.

De ahí que, con la figura de estudio, se identifica la gran necesidad de promover la igualdad de género en el trabajo como respeto de la dignidad humana, y también un desarrollo al concepto de corresponsabilidad en las tareas familiares.

183. En la Sentencia C-005 de 2017 [141] también sostuvo que, deben adoptarse medidas orientadas a promover la conciliación de trabajo y vida familiar las cuales están íntimamente relacionadas con la expansión del principio de igualdad de trato y de no discriminación, y con la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral, toda vez que el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo depende, en gran medida, de la implementación de estas estrategias. Asimismo, que la conciliación de la vida laboral y familiar no incumbe únicamente a hombres y mujeres, sino a toda la sociedad. Por tal razón se sostiene que la conciliación de trabajo y vida familiar debe ser entendida antes que nada como una materia de política de familia, desarrollada tanto en el marco del mercado de trabajo, como de la protección social.

184. Esto pasa por considerar que las personas, sin distinción, deben contar con tiempo disponible, no solo para trabajar de manera remunerada, sino para disfrutar el tiempo libre y contar además con la posibilidad real de asumir las obligaciones familiares, dentro de las cuales está el cuidado. Tal estimación no pasa por alto que la virtualidad puede dificultar esta garantía. Los constantes requerimientos fuera de las jornadas laborales, o más allá de criterios razonables y racionales de disponibilidad, introducen mayores dificultades en la vida de las personas y también en la manera en la que estas gestionan sus tiempos con sus familiares o personas allegadas, esto tiene mayor incidencia en las mujeres por ser, como se vio, quienes más tienen ocupaciones y responsabilidades no remuneradas que también suponen desgastes físicos y mentales.

185. Los instrumentos internacionales de derechos humanos atienden esa perspectiva, la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 11 es clara en que, deben adoptarse medidas para eliminar los tratos odiosos e injustificados contra las mujeres en el contexto laboral, a fin de asegurar los mismos derechos entre hombres y mujeres e impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad. Dispone expresamente que ‘‘los Estados parte tomarán medidas adecuadas para, entre otras alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños’’ y, también la OIT ha reconocido la importancia de establecer medidas que fomenten una igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares para que haya un trabajo en condiciones equitativas y justas. -Convenio y Recomendación No.165 de la OIT-1981.

186. Dignificar a las personas que trabajan pasa por reconocer que estas deben contar con la plena autonomía para gestionar su vida fuera del empleo y hacerse cargo de sus responsabilidades. Una consideración en contrario implica, además, impactar de forma diferenciada y negativa a las mujeres que son quienes han debido asumir con mayor intensidad el cuidado y que, a la par de que los ritmos actuales son mayores, dada la conexión permanente, pueden tener mayores afecciones de salud, física y mental, al estar expuestas ya no solo a los múltiples roles, sino a las dificultades de desconectar. Así la consideración de que la desconexión laboral es un derecho humano permite construir relaciones más simétricas de reparto del tiempo de las personas y asegura su realización más allá de actividades productivas.

RESOLUCIÓN DEL CASO CONCRETO 187. Con el fin de resolver el problema jurídico planteado, esto es, determinar sí la exclusión del derecho a la desconexión digital de los trabajadores y servidores públicos que ejercen actividades de dirección, confianza y manejo, vulnera el trabajo en condiciones dignas y justas, particularmente el descanso, la intimidad, la salud y la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, así como la igualdad, frente a los demás trabajadores que sí gozan de dicha garantía, la Sala Plena de la Corte Constitucional considera necesario exponer el contenido y alcance de la disposición demandada.

Contexto normativo. Ley de desconexión laboral 2191 de 2022. 188. La Ley 2191 de 2022 tuvo por objeto la creación, regulación y promoción de la desconexión laboral “dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el

ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias".

189. De acuerdo con su contenido busca garantizar el goce efectivo del tiempo libre, del descanso, y la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y señala como principios orientadores de la desconexión, todos los relacionados con el trabajo, así como los convenios ratificados por la OIT, que fueron referidos en los apartados previos, en esta decisión.

190. En la exposición de motivos de dicha ley [142] se explica que la iniciativa surgió tras la irrupción de la pandemia y de los aumentos en la carga laboral que aquella supuso tras la virtualidad. Se señala que el desarrollo de la tecnología implicó que los espacios laborales y los de descanso se diluyeran y, a partir de lo señalado por la OIT determino que "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 periodo 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 su casa podrían ser un arma de doble filos para algunos." 191.

El proyecto en sus orígenes también advirtió que las nuevas tecnologías impactan la vida cotidiana de las personas quienes, debido a las herramientas virtuales, a la mensajería instantánea sigue vinculados irrestrictamente, en un tiempo que si bien no es retribuido si implica disponibilidad, lo que trae serios problemas, entre ellos de invasión a la privacidad.

192. También se resaltó que el descanso impacta positivamente a la productividad y que los problemas de salud con los costos que implican en términos de estrés suelen ser muy altos de manera tal que se requieren políticas de desconexión que realicen el mandato constitucional de trabajo digno.

193. La ley que luego se adoptó define la desconexión como el derecho de todas las y los trabajadores, y servidores públicos, a no ser contactados, a través de ningún medio o herramienta, tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, y en horarios fuera de la jornada ordinaria, o la máxima legal, ni en sus vacaciones o descansos.

194. De esa manera se restringió que el empleador pudiese formular ordenes o demás requerimientos al trabajador o servidor público, fuera de ese tiempo y consideró ineficaces las cláusulas o acuerdos que la desconocieran, o que desmejoraran las garantías allí establecidas.

195. También dispone que la inobservancia de la desconexión laboral podría ser considerada como conducta de acoso, siempre que fuese persistente y demostrable y concreta en cabeza de toda persona natural o jurídica, de naturaleza pública o privada la necesidad de contar con una política de reglamentación de dicha garantía de desconexión en la que se defina la forma en la que se protegerá y ejercerá, previendo además los lineamientos sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y un procedimiento para tramitar las quejas que garantizara el debido proceso, mecanismos de solución de conflicto, verificación del cumplimiento de acuerdos y cesación de la conducta.

196. Así mismo determina que el trabajador o servidor público que estime vulnerado el derecho a la desconexión laboral cuenta con la posibilidad de poner esa situación en conocimiento del Inspector del Trabajo o a Procuraduría, según el caso, para de esa manera activar mecanismos de protección.

197. Pero esa Ley de desconexión no es aplicable a todos los trabajadores o servidores públicos. El artículo 6 de esa ley prevé que están excluidos de la garantía de desconexión con todos los contenidos, así como de la obligación de implantar una política y de la inspección y vigilancia en ese marco, los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, quienes requieren disponibilidad permanente, como los miembros de la Fuerza Pública o los organismos de socorro, o en los eventos de fuerza mayor, caso fortuito o de requerimientos para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

198. La discusión constitucional se centra precisamente frente a una de esas exclusiones e impone que la Corte establezca si, a partir del contenido previsto en los artículos 13, 25 y 53 constitucionales, es admisible que los trabajadores y servidores públicos, que ejercen labores de dirección, confianza y manejo no tengan acceso a ninguna de las garantías previstas y por ende estén excluidos del derecho a la desconexión.

Análisis de la medida 199. Con la finalidad de dar respuesta al problema jurídico formulado en esta decisión, y para definir si está medida es constitucional se acogerá como herramienta metodológica el juicio integrado de proporcionalidad, [143] compuesto por el principio de proporcionalidad clásico [144] y una prueba que, basada en tres intensidades o escrutinios, que permite abordar diferencialmente grupos de casos que merecen tal tratamiento por involucrar - en mayor o menor medida - el ámbito de configuración del Legislador.

[145] 200. En este contexto, el paso inicial que debe adelantarse es determinar la intensidad del juicio. Para ello, la Sala Plena valora que la exclusión de la garantía del derecho a la desconexión laboral que tiene la connotación de ser un derecho humano plantea serios reparos por su interferencia intensa a la dignidad humana y la autonomía de las personas. En este asunto, además, la regulación tiene por objeto establecer una restricción al trabajo en condiciones dignas y justas e involucra a la salud, a la intimidad y a la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

En estas condiciones el escrutinio de análisis será estricto. 201. Al amparo de esta intensidad, debe evaluarse i) si el fin perseguido por la norma es imperioso; ii) si el medio escogido, además de ser efectivamente conducente, es necesario, esto es, si no puede ser reemplazado por otros menos lesivos para los derechos de los sujetos pasivos de la norma; y, por último, iii) si los beneficios de adoptar la medida exceden o no las restricciones impuestas sobre otros valores o principios constitucionales; es decir, si la medida es proporcional en sentido estricto.

La exclusión de los trabajadores y servidores públicos de dirección, confianza y manejo, del derecho a la desconexión laboral cumple una finalidad imperiosa 202.

Como se explicó el trabajo es un derecho fundamental, inseparable e inherente a la dignidad humana, que permite la realización de otros derechos, la supervivencia del individuo y de su familia, el libre ejercicio o escogencia del trabajo y el reconocimiento del individuo en la comunidad y que debe garantizarse en condiciones equitativas y satisfactorias, a todas las personas sin importar la modalidad o el trabajo que se realice [146] .

203. En el acápite de reglas generales se explicó que el descanso es en sí mismo un derecho fundamental autónomo, que implica, como estándar garantizar el descanso diario tras la jornada laboral, no ser interrumpido durante 24 horas seguidas mínimo cada 7 días a la semana, tener un periodo anual de vacaciones y, no estar disponibles de forma indefinida.

204. La desconexión laboral, aunque implica una dimensión del descanso y a la par un límite al poder subordinante tiene una nueva faceta que implica que las personas que trabajan no puedan ser contactadas luego de terminar razonablemente la actividad laboral que se les ha sido confiada.

205. 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, lo que tiene un impacto diferenciado en las mujeres.

206. Ahora bien, la disposición que aquí se analiza hace referencia a dos tipos de trabajadores, lo que se ocupan en el empleo privado y los servidores públicos. Ambos tienen las características de ser representantes del empleador [147] y ejercen labores de coordinación esenciales para la realización de los fines de la organización pública o privada.

[148] La finalidad para cada uno de ellos es diferenciada, aunque satisface ser imperiosa. 207. En relación con los trabajadores privados que ejercen labores de dirección, confianza y manejo, el precedente constitucional ha referido, para excluirlos, por ejemplo, del límite de la jornada laboral, y para establecer reglas especiales de disponibilidad, que estos son determinantes en la estructura orgánica de la empresa, pues permiten su funcionamiento de forma eficiente, al representar al empleador, como lo señala el Código Laboral. En todo caso, también se ha precisado que, para considerarse dentro de esta categoría, en verdad este tipo de trabajadores debe encuadrarse en el criterio de confianza y dirección, es esto lo que explica que el Legislador, pueda establecer exclusiones a la jornada de trabajo.

208. Sobre esa base, en materia de desconexión laboral, es viable entender que el Legislador consideró, como finalidad imperiosa para la exclusión de los trabajadores particulares, la necesidad de permitir que, en actividades lícitas, amparadas en la libertad de empresa, se excluyera de esta garantía, en la medida en que podría afectar su desarrollo.

209. De otro lado, al hacer el análisis de finalidad, en relación con la exclusión de la desconexión en el supuesto de los servidores públicos que ejercen labores de dirección, confianza y manejo, surge evidente que aquella se satisface. De un lado en materia del empleo público, ese tipo de trabajadores coadyuva al interés general y permite la realización de garantías fundamentales. Así, la medida desarrolla los principios de la función administrativa, particularmente la eficiencia, la celeridad y la moralidad, y responde a la necesaria responsabilidad que deben tener los servidores públicos en las labores que se centran en dirigir y manejar asuntos públicos sensibles.

210. En este escenario el Legislador evidencia una finalidad imperiosa y considera que las personas llamadas a tomar o ejecutar decisiones que afecten a la sociedad deban ser diligentes y estar prestas a resolver, cualquier eventualidad que se presente. En ese sentido resulta admisible que, frente a ellos, no se prevea la restricción de ser contactados, por cualquier medio, fuera del tiempo ordinario de trabajo.

211. Para ambos supuestos, tanto para quienes ejercen labores de dirección, confianza y manejo en el sector privado, como los del sector público, se evidencia una finalidad imperiosa, que busca el cumplimiento de fines legítimos previstos en la Constitución, de un lado la libertad de empresa, y la dimensión positiva del derecho al trabajo, como los principios de la función pública, los que evidencian que se satisface en esta fase el escrutinio.

La medida es efectivamente conducente 212. La disposición es efectivamente conducente pues al excluir a los trabajadores particulares y a los servidores públicos de la regulación de desconexión laboral responde a las características de la función que estos ejercen y a la importancia que sus labores tienen tanto en el empleo particular como en el empleo público.

213. La medida responde a la naturaleza del empleo y a la especial circunstancia de que este tipo de trabajadores a la vez son representantes del empleador y ejercen una actividad y función pública determinante, en ese sentido es posible establecer que el Legislador haya buscado un mecanismo adecuado para permitir la realización de principios de función pública y de libertades económicas al establecer esta exclusión.

La exclusión de los derechos de desconexión frente a trabajadores y servidores públicos de dirección confianza y manejo no es proporcional, ni necesaria para alcanzar la finalidad 214.

A lo largo de esta decisión se ha insistido en la distinción de la jornada de trabajo, la disponibilidad y el descanso, específicamente en la desconexión. A partir de la reconstrucción de las reglas jurisprudenciales, en relación con los trabajadores de dirección, confianza y manejo, tanto privados como públicos, se ha establecido que es admisible que, dadas las tareas que les han sido confiadas no pueda equipararse su tiempo de trabajo con el de otros trabajadores.

215. Esto, como se dijo antes, en el trabajo particular pasa por reconocer que su labor es determinante para el normal desarrollo de la empresa y exige una presencia mayor que para otros empleados y, en relación con el servicio público, se

justifica en la especial e importante labor que se vincula con la concreción del interés general y de los principios de la función pública. Esto trae como consecuencia que, ante la exclusión de la jornada, que ha sido avalada constitucionalmente, este tipo de trabajadores deban tener una mayor disponibilidad.

216. Esa disponibilidad, también en el marco de las reglas decantadas previamente no implica jornadas de trabajo indefinidas, o ininterrumpidas, ni estar en estado de latencia durante las 24 horas del día. Debe entenderse posible bajo circunstancias objetivas y razonables, debidamente justificadas, y sin que impliquen la imposición excesiva de cargas que afecte la salud de quienes la realicen.

217. Que la jornada de trabajo este exceptuada y que tenga mayor disponibilidad, no implica la anulación del descanso, específicamente frente a la figura que aquí se analiza, cuál es la desconexión. Aun cuando la medida satisface una finalidad imperiosa y es efectivamente conducente atenta contra el núcleo irreductible del derecho al descanso. En efecto si el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas trae consigo el derecho al descanso y si la desconexión es a la par un derecho humano, surge que esta disposición que los excluye de dicha garantía es claramente lesiva.

218. Por demás, no descansar no trae como consecuencia la adopción de mejores decisiones en la empresa, o el ejercicio más eficiente de la función pública y en cambio sí genera inmensos riesgos en relación con la salud, la intimidad y las libertades de las y los trabajadores a quienes además se les impide la conciliación de la vida con el trabajo, afectando las condiciones dignas y justas en que debe desarrollarse.

219. En efecto, encuentra esta Sala que la exclusión de la garantía del derecho a la desconexión que prevé el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 es desproporcionada. Debe reiterarse que, de acuerdo con las reglas jurisprudenciales decantadas el trabajo en condiciones dignas [149] y justas alcanza tanto las labores que se realizan en un espacio - físico o virtual - controlado por el empleador en un tiempo determinado, y cuyo objeto contractual compromete el cuerpo - físico o mental - de quien trabaja, como el trabajo autónomo o independiente.

[150] 220. El estándar mínimo fijado para que se realice [151] y se ajuste la Constitución Política [152] pasa por entender que el descanso es irrenunciable, y dentro de él se comprende el descanso diario, el semanal y las vacaciones. Esto tiene un significado atado en principio a la salud mental y física. Las exigencias diarias, ilimitadas y, las interrupciones no deseadas en la vida personal o familiar pueden afectar el equilibrio de las personas y conducirlas a la enfermedad.

221. Esta consideración está al margen o es independiente a la manera en la que un tipo de trabajadores es remunerado, pues todos, sin distinción, requieren de un espacio de realización personal, de disfrute, que constituye un núcleo invulnerable que no puede ser afectado, así como de compartir responsabilidades familiares, lo que impacta de manera diferenciada a las mujeres.

222. Permitir el sueño, la desconexión diaria es una de las formas en las que se concreta el descanso, así como contar con 24 horas seguidas cada 7 días. Restringir de plano, el derecho a la desconexión a los trabajadores y servidores públicos que ejecutan labores de dirección confianza y manejo no es una medida adecuada para los fines constitucionales.

223. Como quiera que el derecho a la desconexión implica el respeto al descanso y a la par el deber de abstención del empleador a no contactar a sus trabajadores tras la culminación de la actividad laboral que razonablemente le fue asignada, para permitirle a aquel realizarse personalmente, surge claro la imposibilidad de restringir su aplicación, menos entendiendo que tiene una naturaleza de derecho humano.

224. Lo anterior sin embargo debe ser comprendido dentro de las especiales características del empleo que desarrollan las personas que ejercen cargos de dirección y confianza en el sector público y en el privado, que implican a la vez una responsabilidad que les es confiada y que aun cuando no implica jornadas indefinidas, permanentes, ni disponibilidad

durante las 24 horas al día, si supone una comprensión del papel que ocupan dentro de la organización del trabajo a partir del cual deben asignársele responsabilidades orgánicas.

Remedio constitucional. La garantía de la desconexión laboral para los trabajadores y servidores públicos debe cumplir criterios de necesidad y proporcionalidad de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral 225.

Para resolver esta controversia constitucional es necesario comprender íntegramente el contenido de la Ley 2191 de 2022. En el apartado sobre su alcance se explicó que está dirigida a todas las relaciones laborales, independientemente de su modalidad de contratación y que de acuerdo con su contenido la desconexión es un derecho de todas las y los trabajadores públicos y privados a no ser contactados por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral.

226. Si bien, el artículo 3 de dicha Ley incorpora la desconexión y la liga a no ser contactado “fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones y descansos” lo cierto es que al ser tal garantía un derecho humano que se aplica también a los trabajadores de dirección confianza y manejo, como se concluye en esta decisión, es necesaria una comprensión armónica de dicha definición para hacerla compatible con los derechos fundamentales.

227. Por las particularidades, ampliamente explicadas en esta sentencia sobre las características de las actividades de dirección, confianza y manejo, es claro que las dimensiones de desconexión que la aten exclusivamente a la jornada de trabajo parecen incompatibles o aquellas que anulen la disponibilidad a la que están sujetos.

228. Esto sin embargo no significa que no le asista derecho fundamental al descanso, pues todas las personas que trabajan, independientemente del lugar jerárquico que ocupen deben tener tiempo libre, descanso diario, semanal y anual, y la posibilidad de realizarse más allá del empleo y de cumplir con sus responsabilidades familiares.

229. A lo largo de esta decisión se explicaron las diferencias entre jornada, disponibilidad y descanso, y se hizo énfasis en que el tipo de trabajadores al que se refiere el apartado demandado, si bien no está sometido a jornada, si está sujeto a mayor disponibilidad frente al tiempo de trabajo.

230. Esa disponibilidad sin embargo no implica jornadas ininterrumpidas o permanentes, sino que deben consultar criterios de proporcionalidad y necesidad. Estas pueden comprenderse en el marco de circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que impliquen una necesidad del contratante laboral o del servicio público, o en aquellos eventos en que, dadas las especiales características de las actividades que le han sido confiadas, y siempre que no se trate de circunstancias permanentes sino enmarcadas en la excepcionalidad, será posible la irrupción fuera del tiempo pactado como disponible.

231. Así como el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 excluye a los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección confianza y manejo de la regulación de desconexión, garantía implica que las personas no sean contactadas después de finalizada la jornada laboral por ningún medio y así garantizar el descanso, lo propio es declarar su condicionamiento bajo las anteriores consideraciones y de esa manera resolver esa tensión.

232. Esto implica permitir que la desconexión laboral aplique frente a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, garantizándoles el derecho fundamental al descanso , que comprende el descanso diario, el semanal (también en la dimensión de desconexión) y el disfrute del tiempo libre, así como el contenido desarrollado en esta providencia, comprendiendo que si bien no les es aplicable la jornada laboral, y que aquellos tienen especial disponibilidad, no será posible interrumpir sus garantías fundamentales, salvo que medien especiales criterios de necesidad y razonabilidad, que deben ser además conocidos previamente por dichos trabajadores.

233. Por lo tanto, se declarará ajustado el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión.

SÍNTESIS 234. La Sala Plena de la Corte Constitucional resolvió la demanda de inconstitucionalidad que se presentó contra el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022. Para los accionantes la medida que excluye del derecho a la desconexión a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, particularmente el descanso, el tiempo libre, la conciliación de la vida familiar con la laboral, la salud y la intimidad, así como el principio de igualdad de trato.

235. Previo a definir de fondo, la Sala Plena analizó si se configuró la cosa juzgada constitucional. Refirió que en la Sentencia C-372 de 1998 [153] se declaró la constitucionalidad del literal a) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo en el que se excepciona de jornada ordinaria laboral a los trabajadores privados que ejercen labores de dirección confianza y manejo. Explicó que en esta oportunidad la disposición regula otro derecho, el de desconexión laboral, y que, al no tratarse de la misma norma jurídica, ni ser el mismo contexto normativo, no es posible que se concretara la cosa juzgada material.

236. A continuación, fijó el problema jurídico en definir sí la exclusión del derecho a la desconexión de los trabajadores o servidores públicos que ejercen actividades de dirección, confianza y manejo, vulnera el trabajo en condiciones dignas y justas, particularmente el descanso, la intimidad, la salud y la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, así como la igualdad, frente a los demás trabajadores que sí gozan de dicha garantía.

237. Para resolver ese interrogante, la Sala Plena señaló las reglas sobre el trabajo en condiciones dignas y justas, específicamente su contenido, y estándar de protección, reflexionó sobre el significado del tiempo de vida, de trabajo, y de descanso. Explicó, sobre este último, que una nueva aproximación de esta garantía comprende las limitaciones físicas y mentales del cuerpo, así como la realización del ser humano más allá del trabajo, de manera que si bien inicialmente se definió el derecho al descanso como reposo, que permite la reposición de energía, era necesario resignificarlo como un espacio autónomo, libre, en el que las personas deciden qué hacer o no con el tiempo de su vida fuera de la actividad laboral. Esta consideración además la consideró inmanente al propio concepto de dignidad humana, de vivir bien y como se quiere.

238. La Corte distinguió los conceptos de jornada, disponibilidad, descanso y desconexión y a partir del precedente constitucional, refirió que el estándar mínimo de protección del descanso es que este se garantice de forma diaria, semanal y anual, y que la disponibilidad a la que están sometidos algunos trabajadores, como los de dirección y confianza, no implica permanecer de manera indefinida e ininterrumpida bajo el poder subordinante, dado que nada justifica que una relación jurídica habilite esa invasión del espacio íntimo.

239. Explicó que el derecho al descanso está atado al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo, y que la desconexión adiciona el no ser contactado, a través de ningún medio o herramienta, ni formularse órdenes o requerimientos fuera del tiempo previsto para su desarrollo, por lo que se constituye en un derecho humano laboral autónomo, que aplica a todas las y los trabajadores y que permite la conciliación de su vida laboral con la personal y la familiar.

240. A continuación, otorgó alcance a la disposición demandada y, realizó un juicio de ponderación. Estableció que si la bien restricción, a los trabajadores de dirección, confianza y manejo de contar con la garantía de desconexión laboral

perseguía una finalidad constitucional legítima e imperiosa, en tanto se busca que un tipo de actividades determinantes en el empleo público y en el privado, permitan el correcto funcionamiento de las entidades y empresas, comprendió que esa restricción no era razonable y proporcional, en tanto existe un núcleo irreductible del derecho al descanso, que protege a todas las personas, independientemente del lugar que ocupen dentro de la organización del trabajo, para que se realicen más allá de él.

241. Con fundamento en tales consideraciones, la Sala estableció que el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 es constitucional, en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la parte considerativa de la decisión.

DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Declarar EXEQUIBLE el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, cúmplase y archívese el expediente. DIANA FAJARDO RIVERA Presidenta NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada Ausente con permiso JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada Ausente con permiso JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General [1] La demanda fue repartida en sesión virtual, y remitida al despacho de la Magistrada sustanciadora el 26 de enero de 2023. Expediente digital D-15123.

https://siicor.corteconstitucional.gov.co/controldeprocesos/archivo.php?id=51700 [2] Expediente digital D-15123 https://siicor.corteconstitucional.gov.co/controldeprocesos/archivo.php?id=52106 [3] Esto es al Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario -LABOUR, al Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia, a la Asociación de Abogados Laboralistas ASOLABORALES, al Colegio de Abogados del Trabajo, al Centro de Estudios Sociales y Laborales -CESLA, a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI, al Centro de Estudios jurídicos y sociales Dejusticia, a la Central Unitaria de Trabajadores -CUT, a la Confederación General de Trabajadores -CGT, y a las universidades de Los Andes, de Antioquia, del Cauca, de Nariño, del Norte, del Rosario, de la Sabana, Externado, Libre de Colombia, Javeriana y Nacional de Colombia.

[4] Expediente digital D-15123 https://siicor.corteconstitucional.gov.co/controldeprocesos/archivo.php?id=52626 [5] Sentencia C-024 de 1998. M.P. Hernando Herrera Vergara. SV. Carlos Gaviria Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo.

[6] En este apartado la demanda cita la Sentencia T-203 de 2000. M.P. Fabio Morón Díaz, en la que una pareja fue contratada laboralmente como transmisoristas, y en las que se analizó los límites concretos de la exclusión de la jornada de trabajo en las labores discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia cuando se reside en el lugar o sitio de trabajo.

[7] M.P. Jaime Araujo Rentería. SV. Rodrigo Escobar Gil. AV. Jaime Araujo Rentería. [8] M.P. Clara Inés Vargas Hernández. SPV. Jaime Araujo Rentería. SPV. Nilson Pinilla Pinilla.

[9] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SPV. María Victoria Calle Correa. SPV. Jorge Iván Palacio Palacio. SPV. Luis Ernesto Vargas Silva. [10] Para sostener esta premisa transcriben fragmentos de la Sentencia C-871 de 2014.

M.P. María Victoria Calle Correa. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Jorge Iván Palacio Palacio. [11] M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo.

[12] Ibidem. [13] Expediente Digital D-15123 https://siicor.corteconstitucional.gov.co/controldeprocesos/archivo.php?id=53268 , suscrito por Juliana Manrique Sierra como Directora Laboral de la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos y Enán Arrieta Burgos como Director del Centro de Estudios Sociales y Laborales CESLA).

[14] M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo. [15] Ibidem. [16] Sentencia CSJ SL 40016 1, agos, 2006, M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

[17] En este apartado se transcriben fragmentos de la Sentencia C-171 de 2020. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. SPV. Alberto Rojas Ríos. SPV. Carlos Bernal Pulido. AV. Diana Fajardo Rivera. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. AV.

Alejandro Linares Cantillo. SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. José Fernando Reyes Cuartas. [18] Expediente digital D-15123: https://siicor.corteconstitucional.gov.co/controldeprocesos/archivo.php?id=53170 [19] M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo.

[20] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. SV. Jaime Araujo Rentería. [21] Ibidem. [22] M.P. Rodrigo Escobar Gil. AV. Jaime Araujo Rentería. [23] M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo.

[24] Ibidem. [25] A través del Director del Observatorio de Intervención Ciudadana constitucional Jorge Keneth Burbano Villamarin y el profesor Oscar Andrés López Cortés.

[26] Aunque no explica la convención, se deriva que DCyM hace referencia a las palabras dirección, confianza y manejo. [27] Suscrita por Paula Sánchez Sandoval y Néstor Javier Ortiz.

[28] M.P. Mauricio González Cuervo. [29] El artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo define quienes son los Representantes del empleador así:

“Son representantes del patrono y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas: a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración de bienes, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono y b) los intermediarios.” [30] M.P.

Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo. [31] M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo. [32] CSJ SL 23, jul, 1959. M.P. Luis Fernando Paredes.

[33] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Sentencia del 20 de marzo de 1980, M.P. Ignacio Reyes Posada.

[34] M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo. [35] El presente capítulo se realizó con base en las siguientes sentencias C- 191 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar; C-325 de 2022. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. AV. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo; C-158 de 2022.

M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-233 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Cristina Pardo Schlesinger. SPV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. SPV. Paola Andrea Meneses Mosquera. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. Diana Fajardo Rivera. AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar.

AV. José Fernando Reyes Cuartas; C-001 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido y C-007 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo. SV.

María Victoria Calle Correa. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Jorge Iván Palacio Palacio. AV. Luis Ernesto Vargas Silva.

[36] " Artículo 46 . Control integral y cosa juzgada constitucional . En desarrollo del artículo 241 de la Constitución Política, la Corte Constitucional deberá confrontar las disposiciones sometidas a su control con la totalidad de los preceptos de la Constitución." [37] "Estatutaria de la Administración de Justicia".

[38] " Artículo 22. La Corte Constitucional deberá confrontar las disposiciones sometidas a control con la totalidad de los preceptos de la Constitución, especialmente los del Título II, salvo cuando para garantizar la supremacía de la Constitución considere necesario aplicar el último inciso del artículo 21. //La Corte Constitucional podrá fundar una declaración de inconstitucionalidad en la violación de cualquiera norma constitucional, así ésta no hubiere sido invocada en el curso del proceso." [39] "Por el cual se dicta el régimen procedimental de los juicios y actuaciones que deban surtirse ante la corte constitucional".

[40] Sentencia C- 325 de 2022. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. AV. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[41] Sentencia C-233 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Cristina Pardo Schlesinger. SPV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. SPV. Paola Andrea Meneses Mosquera. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. Diana Fajardo Rivera. AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

[42] Ibidem. [43] M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. Diana Fajardo Rivera. SPV y AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. SPV. Paola Andrea Meneses Mosquera. SV. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

[44] Sentencia C- 007 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo. SV. María Victoria Calle Correa. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Jorge Iván Palacio Palacio. AV. Luis Ernesto Vargas Silva.

[45] Sentencia C-233 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Cristina Pardo Schlesinger. SPV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. SPV. Paola Andrea Meneses Mosquera. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. Diana Fajardo Rivera. AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

[46] Ibidem. Fundamento jurídico No. 133. [47] Ibidem. Fundamento jurídico No. 132. [48] Sentencia C- 191 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera.

AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. Fundamento jurídico 39. [49] Sentencia C-233 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Cristina Pardo Schlesinger. SPV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. SPV. Paola Andrea Meneses Mosquera. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. Diana Fajardo Rivera. AV. Jorge Enrique Ibáñez Najar. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

Fundamento jurídico 137. [50] Sentencia C-001 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido. Fundamento jurídico 24. [51] Sentencia C-191 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera.

SV. Carlos Bernal Pulido. En este caso, la Corte examinó una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 14, 16 y 22 (parciales) de la Ley 2199 de 2022. Tras estudiarse la aptitud de los dos cargos presentados y delimitar el objeto de análisis que recaía sobre el artículo 22, la Sala Plena concluyó que en este caso se configuraba la figura de la cosa juzgada constitucional formal y relativa respecto de la Sentencia C-015 de 2023, por lo cual, correspondía estarse a lo resuelto en dicha providencia. Al realizar la validación en las tres fases señaladas, se determinó que (i) los enunciados

demandados eran idénticos a aquellos estudiados en la Sentencia C-015 de 2023 (artículos 14, 16 y 22 de la Ley 2199 de 2022);

(ii) existía identidad material de los cargos y, por tanto, de los problemas jurídicos, ya que en ambos casos se reprochaba que, las disposiciones demandadas excedían las competencias atribuidas constitucionalmente a la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca y lesionaban las atribuciones que la Constitución le concede a los municipios, en particular, a los concejos sobre la regulación del ordenamiento territorial y, en ese escenario, la reglamentación de usos del suelo. y, finalmente, (iii) sobre el parámetro de constitucionalidad, se precisó que en la demanda objeto de análisis el parámetro correspondía a los artículos 14 y 16 superiores, mientras que en la Sentencia C-015 de 2023 se refería a los artículos 1, 287, 311, 313 y 325 de la Constitución; sin embargo, se determinó que " aunque no existe identidad formal sobre todos los artículos constitucionales, el alcance del cargo es idéntico al que se abordó en la Sentencia C-015 de 2023" ; por lo que, también se dio por acreditado este requisito.

[52] Ibidem. [53] Sentencias C-774 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. AV. Manuel José Cepeda Espinosa y C-007 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo. SV. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Jorge Iván Palacio Palacio. AV. Luis Ernesto Vargas Silva.

[54] Esta definición de constitución viviente ha sido reconocida en diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional. Entre ellos, por ejemplo, en la Sentencia C-519 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. AV.

Carlos Bernal Pulido. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. José Fernando Reyes Cuartas. [55] En Sentencia C-570 de 2012 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SPV. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Ernesto Vargas Silva), la Corte precisó que " una transformación del entorno puede poner en evidencia la necesidad de que el juez modifique su interpretación de los principios constitucionales." [56] Entre otras pueden consultarse las sentencias C-038 de 2006. M.P. Humberto Sierra Porto; C-1046 de 2001. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. AV. Manuel José Cepeda Espinosa. AV. Jaime Córdoba Triviño. AV. Eduardo Montealegre Lynett. AV. Álvaro Tafur Galvis.

[57] Guastini Riccardo, Interpretar y Argumentar , segunda edición, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales de Madrid, 2014, pág. 319 y ss.

[58] M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo. [59] Ibidem. [60] En la demanda se pedía la inconstitucionalidad de los artículos 65 (parcial), 73 (parcial), 75 (parcial), 90, 91, 92, 93, 128, 147 (parcial), modificado por el artículo 19 de la ley 50 de 1990; 155, 156, 162, 182, 187, 189 (parcial), modificado por el artículo 14 del decreto 2351 de 1965; 234, 240, 250, 267 (parcial), modificado por el artículo 133 de la ley 100 de 1993, 279 (parcial), modificado por el artículo 2º de la ley 71 de 1988;

307, 344 (parcial), 409 y 470, modificado por el artículo 37 del decreto 2351 de 1965; todos del Código Sustantivo del Trabajo y se admitió únicamente contra los artículos 65, numeral 2, 147, 156, 162 (parcial) y 267 del referido Estatuto.

[61] Sentencia C-372 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo. [62] " ARTÍCULO 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral." [63] Por ejemplo, en materia pensional, existe una tabla de mortalidad de rentistas hombres y mujeres que se utiliza para establecer, entre otros, los cálculos actuariales. Véase la Resolución 1555 de 30 de julio de 2010, expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia.

[64] De acuerdo con Alain Supiot “En todos los países europeos, las primeras disposiciones que rigieron el trabajo industrial apuntaron a proteger a los niños empleados en las fábricas. Muchos informes de investigación (en Francia, principalmente los de los médicos Villermé o Guépin) habían demostrado - gracias a las curvas de mortalidad – los efectos catastróficos, sobre el plano sanitario, de un régimen estrictamente contractual del trabajo industrial y, principalmente, de la prolongación desmesurada de las jornadas de trabajo dentro de un marco peligroso y con sueldos de miseria. La explotación sin límites del trabajo humano terminaba por amenazar los recursos físicos de la nación, justificando la intervención del legislador para limitar la duración del trabajo de los niños (Ley del 22 de marzo de 1841) y luego de las mujeres (ley del 2 de noviembre de 1892).” Supiot, Alain, El derecho del trabajo, Buenos Aires, Heliasta, 2008, pp. 19-20.

[65] En el Informe Sadler, de 1833, puede leerse “En esta fábrica trabajan mil quinientas personas, y más de la mitad tienen menos de quince años. La mayoría de los niños están descalzos. El trabajo comienza a las cinco y media de la mañana y termina a las siete de la tarde, con altos de media hora para el desayuno y una hora para la comida. Los mecánicos tienen media hora para la merienda, pero no los niños ni los otros obreros […]. Cuando estuve en Oxford Road, Manchester, observé la salida de los trabajadores cuando abandonaban la fábrica a las doce de la mañana. Los niños, en su casi totalidad, tenían aspecto enfermizo; eran pequeños, enclenques e iban descalzos. Muchos parecían no tener más de siete años. Los hombres en su mayoría de dieciséis a veinticuatro años estaban casi tan pálidos y delgados como los niños. Las mujeres de apariencia más saludable, aunque no vi ninguna de aspecto lozano […]. Aquí vi, o creí ver, una raza degenerada, seres humanos achaparrados, debilitados y depravados, hombres y mujeres que no llegarán a ancianos, niños que nunca será adultos sanos. Era un espectáculo lúgubre […].” [66] Inglaterra fue el primer país en regular el trabajo en fábricas. En 1802 aprobó la ley para la mejor conservación de la salud y la moral de los aprendices, cuyo tope para el trabajo de los niños era de 12 horas diarias y luego, en 1819 la ley reguladora de las fábricas de algodón prohibió el empleo a los niños menores de 9 años. En España la Ley Benot reguló, hasta 1873, las limitaciones a la jornada de las mujeres y niños en la industria, oficinas y comercio.

[67] Este Convenio, en su artículo 2, excluyó de la jornada máxima a quienes ocupasen puesto de inspección, de dirección o de confianza, o al tipo de trabajo por equipos según el cual es posible sobrepasar el límite diario de 8 horas, siempre que el promedio de horas calculado o ponderado, para un periodo de tres semanas, no excediera de 48 horas semanales. Luego en el Convenio 30, la OIT se ocupó de las horas de trabajo, en el comercio y oficinas. Se señaló que la expresión “horas de trabajo” significa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador y se determinó que, en el descanso, las personas no se hallan bajo esa disposición. Determinó, en lo aquí relevante, que la autoridad de cada país tiene la competencia para exceptuar el Convenio, entre otros, frente a las personas que desempeñen cargos de dirección o confianza. A continuación, en el Convenio 47, se fijó que quienes adoptaran ese instrumento, se comprometían a adoptar una semana de 40 horas, sin disminución del nivel de vida de los trabajadores y en la Recomendación 116 se señaló que los países deberían adoptar el principio de reducción progresiva de la duración normal de trabajo y se determinó que en las excepciones deberían estar, entre otros, los trabajos que, por razones técnicas, deben ser realizados - aquí no se incluyó ya a los de dirección, confianza y manejo.

[68] En la Sentencia C-386 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) la Corte determinó que “La subordinación laboral implica el poder permanente del empleador para dirigir la actividad del trabajador, a través de órdenes e instrucciones, imposición de reglamentos, asegurando un comportamiento adecuado al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Los poderes del empleador tienen límites constitucionales, respetando la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador, así como las normas internacionales sobre derechos humanos en el ámbito laboral. El ejercicio de estos poderes debe acatar los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución, leyes y demás fuentes formales del

derecho laboral.” [69] Esto por cuanto el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 114 del Código de Infancia y Adolescencia dispone un horario inferior para adolescentes.

[70] La Ley 2101 de 2001 dispuso la reducción gradual de la jornada laboral y modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, al disponer el límite de 42 horas a la semana.

[71] La Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia CS SL 5584 de 2017 (M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán) analizó el caso de 4 extrabajadores que pretendían el pago de recargos por trabajo suplementario, nocturno y dominical y la reliquidación de sus prestaciones sociales. Esto, debido a que durante varios años tuvieron que trabajar en turnos de lunes a domingo y realizar servicios a domicilio, aun cuando tenían cargos técnicos de planta y su jornada era de 8 diarias, 5 días a la semana. En esa oportunidad la Corte, indicó que:

‘‘El simple sometimiento del asalariado a estar a disponibilidad y atento 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 (…).’ ’ La Corte identificó que, al haber una prestación continua de 24 horas por parte de los trabajadores, no se garantizó el respeto de un horario laboral, ni un descanso en los sábados y domingos, y había una subordinación permanente incluso en su hogar al estar siempre atento a resolver cualquier inconveniente o realizar cualquier actividad que se le ordenara. Con esto, la Corte reiteró la importancia del descanso y su relación intrínseca con la dignidad humana en las relaciones laborales. Esta regla la reiteró en la CSJ SL4883 -2020, M.P. Ana María Muñoz Segura y CSJ SL 4099 de 2022, M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

[72] De acuerdo con el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo “La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.” [73] Para el momento en el que la Corte emitió la Sentencia C-372 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo) la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo era de 8 horas diarias y 48 horas a la semana. Esto vino a modificarlo la Ley 2101 de 2021 que determinó que la jornada ordinaria de trabajo es de 42 horas a la semana, cuya reducción a ese número sería gradual.

[74] Si se advierte, el artículo 4° parágrafo 2 de la Ley 2191 de 2022 se entiende que el desconocimiento persistente y demostrable del derecho a la desconexión laboral, puede constituir una conducta de acoso laboral.

[75] Específicamente, en los antecedentes de la Sentencia C-372 de 1998 (M.P. Fabio Morón Diaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo) se señaló que el reproche al artículo 162 numeral a) del CST era el siguiente:

“En cuanto a los literales acusados del artículo 162, indica el demandante que contienen disposiciones discriminatorias y desconocedoras del derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, ya que si un empleador cuenta con trabajadores irreemplazables debe pagarles su especialidad, pues no es lógico que la capacitación obtenida se convierta a la postre “en algo contrario” a los intereses del trabajador, a quien de ese modo se le niega la igualdad de oportunidades respecto del resto de los empleados.” [76] Cfr.

Sentencia T-475 de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [77] Cfr. Sentencia C-200 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

[78] El componente de disponibilidad se desdobla en: política de empleo y ocupación, orientación y formación profesional y trabajo libremente escogido y aceptado (Convenios 2, 81, 88, 111 y 160 de la OIT);

política de orientación y formación técnica profesional para el trabajo (Convenios 111, 159 y 169 de la OIT) y trabajo libremente escogido y aceptado (Convenios 29, 105, 138 y 182 de la OIT).

[79] Sentencia C-212 de 2022. M.P. Alejandro Linares Cantillo. [80] Por ejemplo, en la Sentencia T-031 de 2021 (M.P. Alberto Rojas Ríos) esta Corte desarrolló la dimensión positiva de accesibilidad al trabajo. Determinó que ninguna persona, natural o jurídica puede negar el acceso a oportunidades laborales, basada en preferencias injustificadas que tengan implícitas conductas discriminatorias de quienes aspiran, ni pueden fundarse para negarlo, en factores accidentales que no inciden con el objeto a contratar.

[81] Este componente se materializa en: la no discriminación (Convenios 111, 159, y 169 de la OIT, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y Observación General N° 6 del Comité DESC), accesibilidad física y geográfica (Observación General N° 5 Comité DESC) y accesibilidad a la información (Convenios 88 y 162 de la OIT).

[82] Este implica regulaciones sobre el tiempo de trabajo, descanso y remuneración (artículo 7 del Protocolo de San Salvador, Convenios 1, 14, 30, 52, 106 de la OIT), ascenso y promoción del empleo (artículo 7 del PIDESC), seguridad y salud en el trabajo (Convenios 3, 12, 13, 17, 18, 19, 24, 136, 161, 162, 167, 170 y 174 de la OIT), estabilidad en el empleo (artículo 7 Protocolo de San Salvador, artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), igualdad de trato y adaptabilidad (Observación General N° 6 Comité DESC).

[83] Estas dimensiones del trabajo digno están además desarrolladas en las Observaciones 3, 5 y 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

[84] El artículo 17 constitucional prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. Además, los Convenios 29 y 105, así como el Protocolo y la Recomendación de 2014 prohíben el trabajo forzoso.

[85] Existen decisiones relevantes de esta Corte, sobre estas materias, esto es sobre los derechos fundamentales inespecíficos de quienes trabajan. Por ejemplo, en la Sentencia T-391 de 2021 (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera), se tuteló la libertad de cultos de un trabajador a quien no se le permitía disfrutar del Sabbath pese a que el empleador contaba con la posibilidad de hacer ese ajuste razonable. En relación con el libre desarrollo de la personalidad en la Sentencia T-413 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado) determinó que se vulneraba el derecho al trabajo, en la dimensión de accesibilidad, así como el libre desarrollo de la personalidad, al negar la admisión a un curso de dragoneante a una persona por tener tatuajes.

[86] Se refirió a él en sus primeras decisiones, por ejemplo, en la Sentencia T-475 de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [87] Por ejemplo, en la Sentencia T-648 de 1999 (M.P.

Carlos Gaviria Diaz) la Corte debió resolver si era posible la rescisión de los contratos de corretaje de 40 vendedoras, consultoras de belleza de una compañía cosmética por haberse sindicalizado. La Sala de Revisión señaló que “Puesto que el trabajo es, tanto la actividad que se ejecuta bajo subordinación en el marco de una relación laboral contractual o reglamentaria, como la que realizan sin subordinación y sin relación laboral los trabajadores independientes, resulta que el derecho a condiciones dignas y justas en su ejercicio, consagrado en los artículos 25 y 53 de la Carta Política para toda persona, se extiende más allá del grupo conformado por los empleados vinculados contractual o reglamentariamente con su empleador y cubre a todos los trabajadores, así el desarrollo legal de este derecho no sea igual para todos ellos.” [88] Sentencia C-200 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV.

Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. [89] Sentencia 479 de 1992. MM.PP. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero. SV. Fabio Morón Diaz. SV. Simón Rodríguez Rodríguez. SV. Jaime Sanín Greiffenstein.

[90] Sentencia C-521 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell. [91] Sentencia C-107 de 2002. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [92] De acuerdo con el artículo 53 constitucional son principios mínimos fundamentales en el trabajo:

“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 las 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 del derecho, primacía de la realidad sobre las 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.” [93] Pueden consultarse las sentencias C-898 de 2006. M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa y C-078 de 2007. M.P. Jaime Córdoba Triviño. [94] Sentencia SU-449 de 2020. M.P Alejandro Linares Cantillo. [95] Sentencias C-035 de 2005. M.P. Rodrigo Escobar Gil y C-432 de 2020. M.P. Luis Javier Moreno Ortiz (e).

[96] Por ejemplo, en la Sentencia de la CIDH en el caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs Brasil consideró la prohibición absoluta e inderogable de sometimiento de las personas a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso y señaló que está prescripción tiene un carácter esencial en la Convención Americana, pues de conformidad con ella forma parte del núcleo inderogable de derechos que no pueden ser suspendidos en caso de guerra, peligro público u otras amenazas. Esto también lo ha señalado en el Caso Masacres de Ituango Vs. Colombia. Allí al dar alcance al Convenio 29 de la OIT la CIDH consideró que “… la definición de trabajo forzoso u obligatorio, conforme a dicho Convenio, consta de dos elementos básicos. En primer lugar, el trabajo o el servicio se exige “bajo amenaza de una pena”. En segundo lugar, estos se llevan a cabo de forma involuntaria. Además, este Tribunal considera que, para constituir una violación del artículo 6.2 de la Convención Americana, es necesario que la presunta violación sea atribuible a agentes del Estado, ya sea por medio de la participación directa de éstos o por su aquiescencia en los hechos.” [97] La definición se aproxima a los desarrollos jurisprudenciales de esta Corte, así como a lo señalado en la Observación General N° 18 del Comité DESC.

[98] La discusión sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre ha sido inmanente al proceso productivo. Desde distintas miradas, se ha sostenido sobre la necesaria reivindicación de las personas de tiempo para sí como parte esencial de su desarrollo, y por ende de su dignidad. En Colombia, se han analizado las subjetividades de los trabajadores. En el ensayo compilatorio denominado Los trabajadores y la cultura se emprende un análisis que dentro de sus extractos señala “En el proceso del trabajo el hombre se sirve de instrumentos (las maquinas) que no son otra cosa que una articulación objetivada de nuestras propias energías y un multiplicador de nuestra actividad. Por esta relación nosotros, los trabajadores, casi siempre carecemos de tiempo personal, de tiempo para sí. Esto nos sucede a todos: obreros, amas de casa, mandos medios, profesionales, secretarias, gerentes. Hombres y mujeres padecemos una enorme falta y pérdida de tiempo para vivir experiencias creativas: el amor, la amistad, la emoción estética, la reflexión, la lectura, el baile, la maternidad, la soledad, el escuchar, el acompañar al otro, el envejecer, etc.” Román, William.

Trabajadores, cotidianidad y cultura, Ensayos Laborales/dos, Los trabajadores y la cultura (identidad, cotidianidad, barrios y ciudad, fútbol y música), Escuela Nacional Sindical, Medellín, 1993, p. 51.

[99] Sentencia C-386 de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell. También en la Sentencia T-074 de 2023 (M.P. Alejandro Linares Cantillo) la Corte explicó que en el trabajo las personas pueden autorrealizarse.

[100] En los pies de página 64, 65 y 66 de esta providencia traen a colación las descripciones del Informe Sadler sobre explotación infantil, así como las descripciones sobre el trabajo fabril en el siglo XIX.

Aun cuando pareciera ser una reconstrucción histórica, lo cierto es que la comprensión del trabajo, como derecho humano, y la manera en la que se han construido sus garantías, pasan por la premisa de no repetición, es decir la de

abolición de la esclavitud, el trabajo forzoso y la servidumbre, y de las condiciones precarias en las que no puede realizarse cualquier actividad económica.

[101] Antes de concebirlo de esa manera, la ausencia de regulación implicó que en sus orígenes las sociedades admitieran condiciones precarias en las que se desenvolvía. Desde aceptar que las niñas y los niños debieran hacerlo, en condiciones infrahumanas, y de horas efectivas en las fábricas que alcanzaban las 18 horas al día.

[102] Ese no ha sido el único Convenio de la OIT que se ha ocupado de las horas de trabajo, se encuentran además el Convenio 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y la oficina y el Convenio 47 sobre las cuarenta horas, la Recomendación 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, todos de la OIT.

[103] Lo es así, porque describir el tiempo de trabajo hace referencia a una pluralidad de derechos. Como se indica en el texto principal, implica cómo ordenar la vida de las personas para hacerla compatible con la organización económica, que permite que un fragmento de ella pueda ser prestada, alquilada o transada, lo que sin duda genera tensiones en términos constitucionales. Esto implica definir, desde qué momento de la vida existe aptitud para esa transacción, es decir desde qué edad es viable lícitamente prestar un servicio en favor de otro, cuál es el tope de horas dependiendo de la edad, cómo debe redistribuirse el tiempo en las empresas o actividades que requieren continuidad y cuáles labores tienen excepciones temporales o permanentes. Como la manera en la que producen las sociedades varían, atado al propio modelo de producción imperante, no es pacífica la manera en la que se concibe cómo limitar la organización del tiempo, pese a que esto va ligado intrínsecamente al concepto de trabajo en condiciones dignas como se explicó en el acápite previo.

[104] El derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo se encuentra en los artículos 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 7° del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 7° del Protocolo de San Salvador, 2° de la Carta Social Europea, 5.e.i de la Convención Internacional para la Erradicación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 32.2.b de la Convención de los Derechos del Niño y 25 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. La limitación de la jornada de trabajo está prevista en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 7.d del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 2.1 de la Carta Social Europea, 25.1.a de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. El descanso remunerado, el disfrute del tiempo libre y las vacaciones pagadas también están en esos mismos instrumentos.

[105] La Corte Constitucional encuentra que tanto la Corte Suprema de Justicia, entre otras en sentencias CSJ SL-11 de mayo de 1968, G.J. CXXVII, números 2300 a 23002, pág.240, SL, 11 de abril de 1970SL 13975- 2000, M.P Carlos Isaac Nader ;

SL 30461- 2007, M.P. Eduardo Adolfo López Villegas ; SL 209137-2011, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza ; SL 26964-2006 M.P. Isaura Varga Díaz; SL 36370-2009, SL 30437-2011, M.P Gustavo José Gnecco Mendoza / Luis Gabriel Miranda Buelvas;

SL 5584-2017, M.P Jorge Luis Quiroz Alemán; SL 1230-2019, M.P. Omar De Jesús Restrepo Ochoa; SL SL4099-2022 , M.P Omar De Jesús Restrepo Ochoa; SL 40016-2012, M.P.

Elsy del Pilar Cuello Calderón; SL 1514-2023, M.P. Omar Mejía Amador, se ha ocupado de definir y dar alcance a esas categorías y que el Consejo de Estado también ha hecho pronunciamientos en la jurisdicción administrativa, entre otras en sentencias radicación número: 05001-23-33-000-2015-01557-01(2259-17), Consejera ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez;

Sala de Consulta y Servicio Civil Consejero Ponente: Flavio Augusto Rodríguez Arce Radicación Número: 1254- Seccion Segunda E. No. 0226-16 de 2016- Sentencia 01064 de 2018 Consejo de Estado Carmelo Perdomo Cuéter - Sala de Lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección B Consejera Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez., radicación número:

25000-23-25-000-2010-00780-01(3594-13). [106] Silvia Federici plantea la transformación histórica de la idea del cuerpo, en fuerza de trabajo y la manera en la que la filosofía mecanicista sustentó los modelos de comportamiento social que destruyeron las creencias precapitalistas, las prácticas y sujetos sociales sobre el cuerpo más allá de la materia. En efecto, señaló que "el cuerpo es la condición de existencia de la fuerza de trabajo, es también su límite ya que constituye el principal elemento de resistencia a su utilización", y luego describe cómo la erradicación de las prácticas mágicas fue "condición necesaria para la racionalización capitalista del trabajo, dado que la magia aparecía como una forma ilícita de poder y un instrumento para obtener lo deseado sin trabajar, es decir como la puesta en práctica de una forma de rechazo al trabajo." Ver Federici, Silvia, Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria, 3ª Ed. Buenos Aires, Tinta Limón, 2016.

[107] Las excepciones permanentes implican que unos tipos de actividades estén siempre excluidas del tope máximo de horas trabajadas que se permite (aquí se encuentran los cargos de dirección, confianza y manejo, el trabajo doméstico, en la ciudad o en el campo, cuando se resida en el lugar de trabajo – máximo 10 horas diarias-, y aquellas labores que sean discontinuas o intermitentes, y las de simple vigilancia, cuando se resida en el sitio de trabajo (Art. 162, Código Sustantivo del Trabajo). De otro lado, las excepciones transitorias se refieren a casos de fuerza mayor, caso fortuito, cuando se requieran trabajos de urgencia que deban efectuarse a las maquinas o en la dotación de la empresa, en la medida en que sean necesarias para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave, pero en estos casos se causan las horas extras (Art. 163, Código Sustantivo del Trabajo).

[108] M.P. Hernando Herrera Vergara. Ahora bien, debe precisarse que una Sala de Revisión, en la Sentencia T-009 de 1993 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), había abordado el derecho al descanso remunerado como retribución al trabajo, pero lo hizo en el marco de la discusión sobre si esa garantía se extendía a los presos. Como esa es una naturaleza distinta a la que aquí se aborda no se incorpora dentro del texto principal de la decisión.

[109] M.P. Fabio Morón Díaz. [110] Sentencia T-203 de 2000. M.P . Fabio Morón Diaz. [111] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [112] Con posterioridad en la Sentencia T-076 de 2001 (M.P.

Fabio Morón Diaz) una de las salas de Revisión abordó el caso de un trabajador de una empresa de acueducto al que no se le habían concedido las vacaciones.

Aunque no se ampararon sus derechos, si se explicó que el derecho al descanso remunerado es irrenunciable [113] M.P . Jaime Córdoba Triviño. [114] M.P. Jorge Pretelt Chaljub.

[115] En su texto sobre La Sociedad Salarial, Robert Castel se ocupa de explicar cómo la gestión de la empresa, que supuso la especialización obrera, conocida como taylorismo, significó desprender a los trabajadores de su propia creatividad y anuló por completo su autonomía. Esa categoría se trae hoy con el significado del taylorismo digital, que suma, a su naturaleza, que los medios tecnológicos implican que las personas estén obligadas a hacer más rápido las tareas de antes, y esa inmediatez tiene un efecto nocivo en la salud física y mental de los trabajadores. Castel, Robert, La Sociedad Salarial , Buenos Aires, Editorial Paidos, 1997.

[116] Esto se reiteró en las sentencias C-351 de 2013. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y T-254 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[117] Sentencia C-171 de 2020. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. SPV. Alberto Rojas Ríos. SPV. Carlos Bernal Pulido. AV. Diana Fajardo Rivera. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. AV. Alejandro Linares Cantillo.

SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo. AV. José Fernando Reyes Cuartas. [118] Para Benjamin Coriat "La reducción redistribución del tiempo de trabajo que, como lo muestran tanto los análisis efectuados como los conflictos recientes (paso a 36:30 horas para los metalúrgicos alemanes), sigue constituyendo un factor importante, se utiliza de manera ofensiva con el doble objetivo de mejorar la calidad de vida en el trabajo y de hacer competencia a una política activa de mantenimiento – creación de empleos- Esta política es muy eficaz, ya que toma en cuenta la totalidad del ciclo de vida de los individuos: incluyendo tanto los periodos de trabajo, como los de no trabajo".

Coriat, Benjamin "El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica", Siglo XXI Editores, Madrid, 2007, p. 252.

[119] Sentencia C-324 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Richard S. Ramírez Grisales (e). SV. Alberto Rojas Ríos. SV. Cristina Pardo Schlesinger.

[120] M.P. Alejandro Linares Cantillo. SV. Diana Fajardo Rivera. AV y SPV. Jorge enrique Ibáñez Najar. AV y SPV. Cristina Pardo Schlesinger. [121] Sentencia C-212 de 2022. M.P.

Alejandro Linares Cantillo. [122] De una forma más completa, se explica que: el trabajo en casa fue habilitado como un mecanismo de contingencia para atender los efectos de la pandemia del COVID-19. Así, luego con la Directiva Presidencial 02 del 12 de marzo de 2020, se ordenó a los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional adoptar mecanismos que permitan el cumplimiento de las labores y funciones de los servidores públicos desde la casa, por medio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC. A través de la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo se reiteró a los empleadores la necesidad e importancia de garantizar el empleo a través de las diferentes herramientas tecnológicas, y de modalidades como el trabajo en casa. Con base en las anteriores directrices, en la Circular 41 del 2 de junio de 2020, el Ministerio del Trabajo impartió los lineamientos básicos para el correcto desarrollo del trabajo en casa, los cuales fueron agrupados en cuatro capítulos referentes a las relaciones laborales, la jornada de trabajo, la armonización de la vida laboral con los asuntos familiares y personales, y los riesgos laborales.

[123] Se trató de un estudio realizado por Louis Le Guillant, en el que señaló que "a lo largo del tiempo, el agotamiento nervioso pasa a ser irresistible y asume las características de una verdadera neurosis … el síndrome no es específico de las telefonistas, pudiéndose presentar en todos los empleos que exigen, con o sin fatiga muscular, un ritmo excesivamente rápido de operaciones, así como condiciones de trabajo, desde el punto de vista objetivo o subjetivo penosas: mecanización de los gestos y monotonía, control rígido, alteraciones de las relaciones humanas en la empresa, etc." Fragmento de Seligman, Edith, Trabajo y desgaste mental:

el derecho a ser dueño de sí mismo, Sao Paulo, Ediciones Octaedro, 2014. [124] En este segmento tanto las teorías del psicoanálisis con su tesis sobre la "dominación voluntaria" como la escuela de la psicodinámica del trabajo son coincidentes en que esto ocurre por dispositivos culturales sobre la importancia del empleo, así como por la propia idea de vinculación del trabajo al acceso a otros bienes y garantías.

[125] Dice Seligman que "Los reflejos para la identidad, conectados con la alienación y al conformismo, fueron examinados por Dejours. La inmersión de la identidad estaría garantizada durante la jornada del trabajador descalificada, es decir durante las horas en las que el trabajador tiene prohibido pensar en sus propios pensamientos. El autor tuvo en cuenta las observaciones clínicas que sugerían, en la época la imposibilidad de que los procesos psíquicos inconscientes soportasen situaciones en que, después de ocho horas de represión, al reemerger de la individualidad se hiciese presente. En ese texto, de 1983, consideró que el individuo expulsado de sí mismo durante toda la jornada, tendría muchas

dificultades de volver a sí en las horas de no trabajo, que explicaría la preservación de la alienación dentro, por ejemplo, de actividades masivas como mirar la televisión.” [126] En el texto de Seligman se señala que “Aquellos que se encuentran en la cima de las jerarquías organizacionales tienden a tener que cargar con el peso del miedo, o reciben en sus mentes la proyección de este miedo a partir de otros miembros de la institución, de tal modo que el control está siempre en peligro de ser perdido en la institución con resultados caóticos. De este modo una parte del papel del dirigente consiste ahora en asegurar la manutención de la sumisión y la obediencia” esto en términos de la autora genera impotencia de controlar el entorno global, así como “una parálisis mental que anula no solo el pensamiento sino también la creatividad, al mismo tiempo que suprime el sentido del trabajo y a veces de la propia vida.” Seligman, Edith, Trabajo y desgaste mental: el derecho a ser dueño de sí mismo, Sao Paulo, Ediciones Octaedro, 2014.

[127] Ibidem. “Carga de trabajo representa el conjunto de esfuerzos desarrollados para atender a las exigencias de las tareas. Este concepto abarca los esfuerzos físicos y mentales, que a su vez comprenden los cognitivos y los psicoafectivos (movilización de sentimientos, control emocional). Estos últimos constituyen carga psíquica.” [128] Este efecto implica darle connotaciones humanas a la máquina. Por ejemplo, considerar que esta “lento”, que es capaz de sabotear cuando se requiere con urgencia una tarea, entre otras.

[129] Necesidades humanas, fisiológicas terminan, por ejemplo, siendo aplazadas o realizadas al tiempo que el contacto con dispositivos electrónicos para no escapar del control o aquellos que realizan las actividades intermitentes o son interrumpidos ven afectado el sueño, o aumenta la ansiedad ante la exigencia de un ritmo intenso y rápido, que impide ejecutar la tarea y evitar accidentes. Por eso hay una estrecha unión entre aumento de control y riesgos laborales.

[130] En el derecho comparado, Francia fue el precursor en reconocer y regular este derecho, mediante la Ley 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 “relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y las garantías en las carreras profesionales” (o Ley El Khomri), con el objetivo de respetar el tiempo de descanso del trabajador. Esta Ley modificó el Código del Trabajo Francés. En el artículo L2242-17 establece que las empresas que dentro de su nómina tengan mínimo 50 trabajadores, tienen el deber de realizar una negociación colectiva con el objetivo de poder acordar, en consenso con los trabajadores, las políticas y lineamientos para regular y lograr un uso adecuado de las herramientas digitales, permitiendo de esa forma cumplir con los tiempos de descanso, licencias, vida personal y familiar. En evento de que ello no sea posible la empresa debe redactar una carta en la que disponga los mecanismos y accionantes a implementar para hacer efectivo el derecho a la desconexión laboral. En España el derecho a la desconexión laboral se encuentra establecido en el artículo 88 de “Ley Orgánica 3/2018 sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales” . En dicho artículo se expone que los trabajadores, directivos y empleados públicos, tienen derecho a la desconexión digital cuando se encuentre por fuera de sus tiempos de trabajo legales y establecidos, lo anterior con la finalidad de garantizar “el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar .” En Italia, a través del artículo 18 del ¨diritto del lavoro agile¨ o Jobs Act se estableció la forma de lavoro agile , mediante la cual se busca aumentar la competitividad de los trabajadores y facilitar el tiempo personal y laboral de los mismos. Esta forma de trabajo consiste en que, a partir de un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se establecen reglas para trabajar de una manera flexible, con la posibilidad de trabajar dentro de la empresa y también en otros espacios, sin la exigencia de definir un horario especifico, observando las reglas fijadas en la ley y el pacto colectivo. Concretamente, en el artículo 19 se habla de ¨L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore¨ (Ley 81 de 2017, Cámara de diputados y el Senado de la Republica), lo que se refiere a que a través de la convención deben establecerse los tiempos de descanso y las políticas necesarias para que se garantice la efectividad del derecho a la desconexión de los trabajadores dentro del contexto laboral. En Alemania existe la Ley Antiestrés de 2014 que tenía el objetivo de enfrentar los retos de la conectividad permanente y a los efectos adversos que ello acarrea en la salud mental de los trabajadores. En Chile la Ley 21220-2020 establece que, en el trabajo a distancia las partes cuentan con la facultad

para concertar la distribución de la jornada laboral en el horario que sea más cómodo y le permita al trabajador cumplir con sus objetivos. Esto teniendo en cuenta los límites establecidos en el ordenamiento jurídico respecto de las jornadas máximas de trabajo; advirtiéndose que, se encuentra bajo la jornada ordinaria, cuando el empleador ejerza su poder de fiscalización de las labores.

[131] Para la OIT este concepto implica la flexibilidad que deben tener las y los trabajadores al momento de realizar sus tareas, sin que deban ser monitoreados constantemente.

Así tiene por objeto la exigencia de resultados razonables y no de control de tiempo efectivo. Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf [132] Esto se concreta, por ejemplo, en la posibilidad de contactar, a través de redes o de programas de mensajería instantánea, a las personas en horarios nocturnos, en celebraciones íntimas con sus familias, y parece ser que el hecho de contar con un dispositivo electrónico que elimine virtualmente las distancias físicas hace que se desdibujen los espacios propios, íntimos y personales, con los del trabajo. Esto trasgrede la propia connotación de que el objeto contractual no puede confundirse con disponer de todo el tiempo de vida de la persona del trabajador, pues ello es contrario a la vida en condiciones dignas, la intimidad y las libertades.

[133] Así, “Hay necesidades básicas como beber, comer, orinar y evacuar más allá de respirar adecuadamente y tener pausas para el descanso. Estas son necesidades fisiológicas que se manifiestan durante las jornadas de trabajo variando su intensidad según las condiciones ambientales y la naturaleza de la propia tarea. Hay también necesidades permanentes del cuerpo que surgen en general íntimamente conectadas con las necesidades psicológicas de descripción más compleja. Recordemos apenas las más simples: la necesidad de sentir que hay una consideración, un respeto a las exigencias del cuerpo.

Seligman, Edith, Trabajo y desgaste mental: el derecho a ser dueño de sí mismo, Sao Paulo, Ediciones Octaedro, 2014. [134] Pérez Amoros, Francisco “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital”.

Revista IUS, Puebla (México), 2020 https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257 [135] Algunos doctrinantes han señalado que “… la falta de descansos provocados por la conocida como hiperconectividad del trabajador puede suponer la aparición de riesgos psicosociales (carga mental, estrés, síndrome de burnout, estrés crónico derivado de la incapacidad de desconectar del trabajo etc.). Factores de riesgo psicosocial como las altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, la falta de desarrollo profesional, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las pareas, una pobre cultura organizativa y conductas de ciberacoso pueden entre otros afectar negativamente la salud mental de los trabajadores causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental, el estrés relacionado con el trabajo y la depresión.” Trujillo Pons, Francisco. Introducción al ejercicio del derecho a desconectar tecnológicamente del trabajo.

La desconexión digital en el trabajo. Editorial Aranzadi, Pamplona, 2020. [136] Para quienes disponen de fijación de jornada implica no disponer más allá de ese tiempo y, para los excluidos de la jornada laboral supone que no pueden estar disponibles injustificadamente tras satisfacer las cargas de trabajo asignada que deben ser razonables y racionales.

[137] Oficina Internacional del Trabajo. Consejo de administración. Conciliación de la vida laboral y familiar. (2011) . p.1. [138] Véase, entre otros, Torns, Teresa, El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible, Madrid, UCM, 2005.

[139] M.P. Juan Carlos Cortés González. [140] DANE. Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Estudio a noviembre de 2022. Se sugiere observar otras estadísticas que demuestran la desigualdad de género en diferentes entornos, pues ello goza de relevancia para el objeto de investigación.

[141] Sentencia C-005 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. SV.

Gloria Stella Ortiz Delgado. [142] Gaceta 650 de 10 de agosto de 2020 (Cámara) https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2020/gaceta_650.pdf y Gaceta 1100 de 27 de agosto de 2021 (Senado) http://svrpubindc.imprenta.gov.co/senado/index2.xhtml?ent=Senado&fec=27-8-2021&num=1100 [143] Al respecto ver, entre otras, las sentencias C-093 de 2001. M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-673 de 2001.

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. AV. Jaime Araújo Rentería. AV. Álvaro Tafur Galvis; C-720 de 2007. M.P. (e) Catalina Botero Marino. AV. Catalina Botero Marino; C-115 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo. SV. Alberto Rojas Ríos.

AV. Alejandro Linares Cantillo; C-234 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera; y C-345 de 2019. M.P. Gloria Ortiz Delgado. SPV. Antonio José Lizarazo. AV.

Alejandro Linares Cantillo. [144] De su estructura hacen parte tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

[145] En el que se indaga, en términos generales, por tres aspectos: el fin de la medida, el medio que se emplea y la relación medio-fin. Bajo esta metodología, además, se precisan intensidades de valoración dirigidas a establecer un estándar de aquello que debe justificarse en cada uno de los aspectos mencionados.

[146] La definición se aproxima a los desarrollos jurisprudenciales de esta Corte, así como a lo señalado en la Observación General N° 18 del Comité DESC.

[147] De acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SCL SL 20, agosto, 2008, rad. 34417 “sus intereses tienden a confundirse con los del propio empleador” y cuentan “con una especial capacidad de mando y dirección sobre los demás asalariado s de la empresa” por ello la obligan frente a sus trabajadores. Esto está atado a lo dispuesto además en el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo.

[148] También la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SCL SL 22, abr, 1961, Gaceta Judicial 2239 ha sostenido que estos trabajadores “ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central”.

Por eso estos cargos “revisten especial importancia en cualquier organización, resultando esenciales al cabal desarrollo de sus actividades, a la preservación de sus intereses fundamentales y a la realización concreta de sus fines.” Sentencia C-372 de 1998.

M.P. Fabio Morón Diaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo. [149] De acuerdo con Alain Supiot “Aún hoy en día, muchos juristas detestan reconocer que, por medio del contrato de trabajo, el asalariado compromete su propio cuerpo en una relación patrimonial. Sin embargo, la evidencia de este compromiso y de los peligros que encierra ha constituido, en todas partes, la piedra angular del derecho del trabajo y la razón de la autonomización con respeto al derecho común de las obligaciones. En efecto, ya no es suficiente regir el tiempo corto de un intercambio de bienes, sino que también hay que tomar en consideración el largo tiempo de la vida de las personas comprometidas en este intercambio”.

Supiot, Alain, El derecho del trabajo, Buenos Aires, Heliasta, 2008, p. 36. [150] Por ejemplo, en la Sentencia T-396 de 1997 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) la Corte analiza si el cierre y violación de unos locales de comercio informales,

por parte de una empresa de desarrollo urbano, al impedirles mantener su actividad comercial, vulneraba su derecho al trabajo, en lo que a esta decisión es pertinente, se señaló que:

“aunque los demandantes ejercen actividades comerciales propias de la llamada economía informal, esta se encuentra reconocida y en tal virtud amparada, como un nuevo fenómeno que acompaña al trabajo. Por lo tanto, dicha economía, como manifestación del trabajo, requiere de tratamiento en condiciones de dignidad y de justicia, más aún cuando es indiscutible que de esa clase de actividades depende la subsistencia de los comerciantes informales y de sus familias.” [151] En el derecho comparado existen discusiones también relevantes sobre la imposibilidad de las personas de renunciar a sus derechos fundamentales, entre ellos la dignidad en el trabajo. En el caso Manuel Wackenheim Vs Francia, Communication No 854/1999, U.N. Doc.

CCPR/C/75/D/854/1999 (2002), el Comité de Derechos Humanos debió resolver, con arreglo al Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos si la limitación del gobierno francés, de prohibir el “lanzamiento de enanos” vulneraba el derecho al trabajo o si por el contrario garantizaba la dignidad humana. El Comité consideró que “el Estado Parte ha demostrado en el presente caso que la prohibición del lanzamiento de enanos tal y como lo practica el autor no constituye una medida abusiva, sino que es más bien una medida necesaria para proteger el orden público, en el que intervienen en particular consideraciones de dignidad humana, que son compatibles con los objetivos del Pacto. Por consiguiente, el Comité concluye que la distinción entre el autor y las personas a las que no se aplica la prohibición enunciada por el Estado Parte se basa en motivos objetivos y razonables.” [152] Romagnoli, Umberto, Trabajo y ciudadanía: límites a los poderes privados y derecho del trabajo, Editorial Bomarzo, 2023.

[153] M.P. Fabio Morón Diaz. SV. José Gregorio Hernández Galindo.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.