
Se reconoce el derecho a la Desconexión Laboral como derecho humano

Colombia - Legal flash

Septiembre de 2023



Corte Constitucional reconoce el derecho a la Desconexión Laboral como derecho humano de todos los trabajadores en Colombia y lo extiende a los trabajadores de Dirección, Confianza y Manejo.

La Sala Plena de la Corte Constitucional a través de la Sentencia C-331 de 2023, declaró la exequibilidad condicionada del literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, el cual excluía a los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de Dirección, Confianza y Manejo del disfrute del derecho a la Desconexión Laboral.



¿Por qué es un derecho humano de todos los trabajadores?

La Corte Constitucional considera que el descanso de los trabajadores es un espacio autónomo libre, en el que pueden decidir libremente qué hacer con su tiempo fuera de la actividad laboral, por lo cual es un derecho inmanente a la dignidad humana. Además, resaltó que este derecho al descanso es un límite al poder subordinante del empleador, en espacios diferentes a la jornada laboral y/o al centro de trabajo. Así, explico que este derecho al descanso es fundamental para la protección de la salud de los trabajadores y en la conciliación de la vida laboral con la personal y la familiar de los mismos.

¿Por qué se extiende este derecho a los trabajadores que ejercen cargos de Dirección, Confianza y Manejo?

La Corte Constitucional explico que, si bien los trabajadores de dirección, confianza y manejo no se encuentran sometidos a la jornada laboral ordinaria o máxima legal, esto no los excluye de la regulación sobre la Desconexión Laboral, en tanto éste es un derecho humano.

¿En que condiciones deberá respetarse el derecho a la Desconexión Laboral, de los trabajadores que desempeñan cargos de Dirección, Confianza y Manejo?

El derecho a la Desconexión Laboral de estos trabajadores no estará atado al límite de la jornada laboral, sino a la naturaleza de las funciones y las condiciones propias de su vinculación. Se deben atender a criterios de necesidad y proporcionalidad.

¿Cómo ajustarse a lo que dijo la Corte?

Es necesario esperar a conocer el texto completo de la sentencia, que aun no ha sido divulgado por la Corte. En todo caso, los empleadores en Colombia deberán considerar a los trabajadores que presten sus servicios desempeñando cargos de Dirección, Confianza y Manejo en la regulación interna que tengan dispuesta en aras de proteger y garantizar el derecho a la Desconexión Laboral, especialmente en su Política de Desconexión Laboral. En ese mismo sentido deberán incluir postulados para asegurar que el contacto con estos trabajadores este condicionado a criterios de necesidad y proporcionalidad.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas. En caso de no disponer de ninguno, puede contactar con los siguientes abogados expertos en la materia.

Contacto:



Sebastian Salazar

+ 57 601 7953056

sebastian.salazar@cuatrecasas.com

©2023 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.



IS 713573