

# El derecho a la desconexión laboral

*Las organizaciones internacionales y la Constitución colombiana han insistido en la importancia de fomentar ambientes laborales en los que se garantice el derecho al descanso.*

**Por: Belisario Velásquez Pinilla\***

**Según la Declaración** Universal de los Derechos Humanos, el derecho al trabajo y el derecho al descanso son inherentes al ser humano. La relevancia del derecho al descanso ha generado una continua discusión sobre las medidas a tomar, como ocurrió en la Reunión 111 de la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, celebrada en junio de 2023, en la que se determinó el deber de diseñar políticas y estrategias para limitar las horas de trabajo, las horas extras, equilibrar la vida profesional y privada, para que los trabajadores puedan desconectarse.

En Colombia, la regulación y la jurisprudencia se han alineado a la normativa internacional, buscando crear un ambiente de trabajo idóneo que promueva el bienestar en los trabajadores, el crecimiento conjunto y la máxima productividad.

Precisamente, la Constitución Política consagra el derecho al descanso en su artículo 53, al mencionar que entre los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo está el “descanso necesario”. Al respecto, la jurisprudencia constitucional ha indicado que este es un derecho fundamental irrenunciable del trabajador, cuyo propósito es la recuperación del desgaste de la prestación del servicio y la calidad de vida, materializándose a través de la jornada de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones anuales. A la vez, se ha establecido que su inobservancia atenta contra la dignidad del trabajador (Corte Constitucional, C -103 de 2021. M.P. Alejandro Linares Cantillo).

Las nuevas tecnologías han generado desafíos asociados a la permanente



disponibilidad y conectividad, que implican una mayor exposición al riesgo psicosocial. Por eso, en aras de amparar la garantía constitucional al descanso, se instauró el derecho a la desconexión laboral como aquella garantía que impide tener algún tipo de contacto laboral en horarios fuera de la jornada de trabajo, el descanso semanal o en las vacaciones.

Recientemente, esta garantía fue constituida por la Corte Constitucional como un derecho humano laboral autónomo aplicable para todos los trabajadores y servidores públicos, incluso para aquellos que desempeñan funciones de dirección, confianza y manejo, argumentando que es un componente del núcleo esencial del derecho al descanso (Corte Constitucional, C -331 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera).

Por ello es necesario entender que si bien a los trabajadores de dirección, confianza y manejo no les aplica disposiciones sobre la jornada máxima de trabajo, se les debe respetar el derecho a la desconexión laboral. Por lo tanto, se recomienda evitar cualquier contacto relacionado con el trabajo en su horario de descanso diario, semanal y anual. No obstante, es necesario tener en cuenta que se podrá requerir a quien ejecute funciones de dirección, confianza y manejo cuando se esté ante un caso de fuerza mayor, caso fortuito y atendiendo criterios de necesidad y proporcionalidad. Ahora bien, la inobservancia de esta garantía de forma persistente y demostrable constituirá una conducta de acoso laboral, que traería consecuencias para quien la realice y para el empleador que la tolere.

\* *Presidente de Belisario Velásquez & Asociados S.A.S.*