

Acción Pública de Inconstitucionalidad. Art 6, literal a de la Ley 2191 de 2022

Juan Felipe Parra Rosas <parrajuanfe@gmail.com>

Vie 13/01/2023 11:13

Para: Secretaria3 Corte Constitucional <secretaria3@corteconstitucional.gov.co>

Apreciadxs,

Remito mediante correo electrónico acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo 6, literal a de la Ley 2191 de 2022, junto con copia de las cédulas de los accionantes para acreditar la calidad de ciudadanos.

Cordialmente, Juan

Bogotá D.C., 13 de enero de 2023

**Honorables Magistrados
Sala Plena
Corte Constitucional
E.S.D.**

Ref.: Acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo 6, literal a de la Ley 2191 de 2022 por la cual Regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral.

Honorables magistrados:

Nosotros, Juan Felipe Parra Rosas, Jerónimo Ocampo Meléndez y Geison Alexander Galvis Vega, ciudadanos colombianos, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, con fundamento en los artículos 40.6 y 241.4 de la Constitución Política y en lo dispuesto en el Decreto 2067 de 1991 interponemos la siguiente **acción pública de inconstitucionalidad** en contra de la siguiente norma:

1. Norma demandada.

Se demanda el literal a del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, que se transcribe a continuación:

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.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 6o. EXCEPCIONES. No estarán sujetos lo dispuesto en esta ley:

a) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;

2. Normas constitucionales infringidas.

A nuestro juicio, como se explicará en el apartado 4º, la norma demandada vulnera los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

3. Competencia.

La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para resolver la presente demanda de acción pública de inconstitucionalidad en virtud del numeral 4 del artículo 241 de la Constitución; pues se trata de una demanda ciudadana contra una norma legal. A su vez, a la luz del artículo 43 de la Ley 270 de 1996, la Corte Constitucional debe cumplir con la función de *“Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicios de procedimiento en su formación”*.

Además, no se configura cosa juzgada constitucional, pues hasta la fecha la Corte no se ha pronunciado sobre la constitucionalidad de la norma demandada, por lo cual procede un pronunciamiento de fondo al respecto.

4. Cargos de inconstitucionalidad.

→ Primer cargo: Violación al artículo 25 y 53 de la Constitución.

La Ley 2191 de 2022 en su artículo 6 señala que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo no son titulares del derecho a la desconexión laboral; con lo cual se les excluye de esta garantía constitucional que, según la Corte Constitucional, es fundamental para que se garanticen los mínimos sobre los cuales se cimienta el concepto de “trabajo digno”. Por lo tanto, la exclusión normativa genera que este precepto legal desconozca el artículo 25 de la Constitución y los principios básicos contenidos en el artículo 53 de ese mismo cuerpo normativo.

Para desarrollar este cargo, se entrará a revisar como el derecho a la desconexión laboral tiene por objetivo garantizar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como la vida personal y familiar del trabajador. Además, permite que los trabajadores puedan recuperarse del cansancio generado por su trabajo, y reduce, en la medida de lo posible, el riesgo de alteración de la seguridad y la salud que puede representar la acumulación de períodos de trabajo. Para este fin, es importante presentar cómo este derecho se distingue del concepto de jornada laboral máxima, de la cuál fueron excluidos los trabajadores de confianza, dirección y manejo.

a) El derecho a la desconexión laboral, su conexión con el artículo 25 y su distinción con el concepto de jornada laboral máxima.

Respecto al derecho a la desconexión laboral es pertinente señalar que fue regulado en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 2191 de 2022. Dicha ley, como lo señala su artículo 1, tiene como objetivo *“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”¹ de los trabajadores. Siendo claro que la desconexión laboral es el mecanismo que creó el legislador para que se cumplan garantías básicas del trabajo digno como lo es la distinción entre la vida laboral y la vida personal del trabajador, así como el goce efectivo de las licencias (remuneradas y no remuneradas) y las vacaciones.

En esa misma línea, se encuentra el artículo 2 de ese mismo cuerpo normativo. En dicha disposición se define el derecho a la desconexión laboral, como: *“el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos”*². Es decir que este derecho, como lo concibió el legislador, se ve interconectado con garantías que se encuentran inmersas en el artículo 25 de la Constitución, tales como el derecho de intimidad, el derecho de conciliación de la vida personal y laboral y el derecho a la salud (derecho al descanso) ya reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico con anterioridad³.

El derecho a la desconexión laboral es entonces un límite entre la vida laboral del trabajador y la vida personal; sirviendo como fundamento para que no exista una jornada laboral continua y permanente, la cual es una contradicción con el concepto de trabajo digno y justo contenido en la Constitución. Al respecto, la Corte ha señalado que:

“La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la

¹ Ley 2191 de 2022.

² Ley 2191 de 2022.

³ Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado que *“Finalmente, respecto del derecho a la desconexión laboral[85] debe señalarse que, si bien aún no ha sido plasmado legalmente en nuestro ordenamiento jurídico, cursa en la actualidad un proyecto de ley denominado “Ley de Desconexión Laboral” cuyo objeto es crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales cualquiera sea su modalidad, con el fin de garantizar que el empleador no transgreda los límites entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador o servidor público[86]. Sobre el particular, vale destacar que mediante la Circular 0041 de 2020, el Ministerio del Trabajo impartió lineamientos respecto del trabajo en casa[87], dentro de los cuales se señala que: (i) los empleadores y trabajadores deben ceñirse al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores[88]; y (ii) los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que éste tiene derecho[89]. Según afirma Rosenbaum, “en términos teóricos, los alcances jurídicos de los derechos fundamentales a la limitación de la jornada, al descanso y a la seguridad y salud en el trabajo, en puridad, ya engloban a los contenidos propios que se le pretende adjudicar al derecho a la desconexión como nueva categoría autónoma de derecho fundamental” ROSENBAUM C.F., El “derecho” a la desconexión. Artículo publicado en Revista de Direito do Trabalho, Ed. Especial, 2019-07-02. ”*

vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior”⁴.

Ahora bien, como lo señaló la Corte Constitucional los cargos de dirección, de confianza y de manejo no son titulares de los límites señalados en el Código Sustantivo del Trabajo respecto a la jornada laboral. Esto es así ya que en palabras de la Corte estos cargos revisten una especial importancia en cualquier organización, resultando esenciales para el cabal desarrollo de sus actividades. Es así, como al momento de evaluar la constitucionalidad de dicha exclusión la Corte dijo que:

“(L)a consagración de estas actividades como una excepción a la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo se inscribe dentro de la facultad que asiste al legislador para definir situaciones específicas en las que se justifique solicitarle al trabajador una disponibilidad diferente, toda vez que la responsabilidad aneja a actividades de esta índole es de mayor entidad que la originada en funciones corrientes”⁵.

Sin embargo, esa Corporación ha reconocido que al exceptuar a los trabajadores de dirección, de confianza y de manejo de la jornada máxima no se está equiparando a que puedan ser objeto de jornadas laborales indefinidas o permanentes. Al respecto la Corte fue enfática en que:

“Que si aún en tratándose de actividades que caben dentro de aquellas que el legislador exceptúa de la jornada máxima legal, el Tribunal Constitucional ha considerado necesario establecer un límite para las mismas, incluso respecto de trabajadores que habitan en el mismo lugar en el que laboran, con miras a garantizar la realización del trabajo en condiciones dignas y justas, tal como lo ordena el artículo 25 de la Carta, con mayor razón tal límite es imperativo aplicarlo cuando, como en el caso que se revisa, no obstante que contractualmente se definió la modalidad de trabajo a cargo de la accionante como discontinua e intermitente, de simple vigilancia, ha quedado demostrado que se trata de otro tipo de labor, sujeta a rotación, que como tal si está sometida, de conformidad con la ley, al límite de la jornada máxima legal y en consecuencia exige períodos de descanso remunerados y previamente establecidos, derecho que además es irrenunciable por parte del trabajador”⁶.

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-024/98

⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-024/98

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-203 de 2000.

En resumen, la Corte Constitucional ha reiterado en sus pronunciamientos que (i) una jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior⁷. De igual forma ha resaltado la relación que tiene la jornada laboral con el derecho al descanso. Así, ha señalado que, (ii) de acuerdo con el artículo 53 Constitución, uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la protección del "descanso necesario", por lo que la imposición de jornadas excesivas o que supongan la permanente disponibilidad del empleado son asuntos contrarios a sus garantías⁸.

En línea con lo anterior, sobre el derecho al descanso, la Corte Constitucional ha dicho que:

“[E]ste derecho conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones”⁹

Así mismo, destaca que al ser el derecho al descanso un derecho fundamental: *“se impone en cabeza del Estado proveer a su realización práctica a través de sus políticas, de su legislación, de la ejecución de ésta, y por supuesto, al tenor de la función controladora”¹⁰*

De igual manera, ha enfatizado esta corporación que este derecho:

“Es el derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. (...)”¹¹

⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-024 de 1998.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-616 de 2013.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-019 de 2004.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-019 de 2004.

¹¹ Sentencia C-710 de 1996.

A su vez, ha mencionado, respecto al descanso como una protección a la salud del trabajador, que:

*“Si el descanso obligatorio a que tiene derecho todo trabajador, busca otorgar protección a la salud de éste y permitirle la ejecución de otras actividades que le proporcionen un desarrollo integral de su ser, fines éstos que priman sobre intereses netamente económicos, no es constitucional una norma que quebrante el derecho que tiene todo trabajador a cesar en su actividad, por determinado lapso (...)”*¹²

En este orden de ideas se observa como el derecho al descanso constituye una garantía fundamental de todo trabajador, sin distinción alguna, siendo una de sus manifestaciones normativas el derecho a la desconexión laboral, tal y como lo ha reseñado el mismo legislador en el artículo 1 de la Ley 2191 de 2022. Lo anterior, haciendo una inferencia lógica, nos permite concluir que tanto el derecho al descanso, como su manifestación en el derecho a la desconexión laboral se deben garantizar a todos los trabajadores sin distinción alguna. Más aún cuando se tienen dentro de sus finalidades:

*“[P]roteger la potestad del individuo para autodeterminarse; esto es, la posibilidad de adoptar, sin intromisiones ni presiones de ninguna clase, un modelo de vida acorde con sus propios intereses, convicciones, inclinaciones y deseos, siempre, claro está, que se respeten los derechos ajenos y el orden constitucional.”*¹³

Por lo tanto, como se acaba de exponer en este cargo, la desconexión laboral, como manifestación del derecho al descanso, busca evitar que el trabajador sea objeto de jornadas permanentes que desdibujen su vida personal con la vida laboral, garantizando que no va a ser sometido a jornadas excesivas y que va a disfrutar de las garantías laborales, entre las que se encuentran las vacaciones o los descansos. Ahora bien, si bien es cierto que a los trabajadores de dirección, confianza y manejo no les es aplicable la jornada máxima señalada en la legislación laboral, esto no significa que puedan ser excluidos del derecho a la desconexión laboral. Ya que como se explicó a lo largo de este cargo este derecho busca garantizar una serie de garantías que son universales para todos los trabajadores, como lo son el derecho al descanso, a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y a las vacaciones. Como se explicó ampliamente, el derecho a la desconexión laboral no puede equipararse a la jornada laboral máxima, ya que este cubre otra serie de garantías que son

¹² Sentencia C- 710 de 1996.

¹³ Sentencia C-336 de 2008.

fundamentales para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Es por esto que esta exclusión desconoce los preceptos contenidos en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, negando la titularidad del derecho a la desconexión a todos los trabajadores.

→ **Segundo cargo: Violación al principio de igualdad.**

Si bien, la Ley 2191 de 2022 en su artículo 6 señala que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo no son titulares del derecho a la desconexión laboral y que el legislador tiene un amplio margen de configuración legislativa; también es cierto que la Corte Constitucional ha enfatizado categóricamente que esta libertad de configuración se encuentra limitada por las garantías mínimas de especial protección de las cuales son titulares los trabajadores en la relación laboral, las cuales se encuentran consagradas en la Constitución Política. Así, la Corte señala que:

“Con base en lo expuesto, la Sala infiere dos conclusiones: La primera, no toda relación de trabajo debe ser tratada por la ley en forma igual porque la Constitución estableció una protección cualificada en favor de la vinculación laboral. La segunda, aunque la fijación de las políticas de empleo, en principio, le corresponde a los órganos políticos señalados en la Constitución y, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta, el legislador debe expedir un nuevo Estatuto del Trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, la estabilidad en el trabajo y la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre otros, eso no significa que el legislador tenga facultades para imponer un modelo preciso de vinculación al trabajo, en tanto que la protección a la relación laboral se impone.”¹⁴

En ese sentido, la exclusión de estos trabajadores de una garantía constitucional, como lo es el derecho a la desconexión laboral, configura una discriminación al “involucrar una distinción irrazonable”, que se desprende del trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones (un relación se subordinación). Con lo cual, se deja en evidencia que esta disposición es contraria al principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución. Ahora bien, para fundamentar lo dicho anteriormente a continuación se analizará la disposición mediante el Test integrado de igualdad.

a) Legitimidad de la diferenciación: Test integrado de igualdad

La Corte Constitucional ha sostenido que el principio de igualdad “no es un concepto ‘mecánico’ o ‘matemático’ y que el Legislador puede introducir diversas distinciones al

¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-593 de 2014.

momento de configurar el derecho, sin que ello implique necesariamente su violación, pues sólo aquellas que sean irrazonables, arbitrarias o que restrinjan desproporcionadamente los derechos de uno de los grupos en comparación serán incompatibles con la Constitución Política.”¹⁵ Con base a esto, y habiendo definido los grupos en comparación (trabajadores y trabajadores de dirección confianza y manejo) y la distinción entre estos (exclusión del segundo grupos de trabajadores del derecho a la desconexión laboral), es entonces necesario analizar si dicho trato diferenciado es compatible con la Constitución Política, o si -por el contrario- es violatorio del principio de igualdad. Para esto, se acudirá al test integrado que, en palabras del alto tribunal, es “*una guía metodológica para dar respuesta a la tercera pregunta que debe hacerse en todo problema relacionado con el principio de igualdad: (...) ¿es razonable la justificación ofrecida para el establecimiento de un trato desigual?*”¹⁶

La aplicación de este test está basada en escrutinios o niveles de intensidad (leve, intermedio o estricto), de tal manera que el control judicial es inversamente proporcional al grado de libertad de configuración legislativa¹⁷. Teniendo esto en cuenta, se procederá a determinar qué nivel de intensidad debe ser utilizado para el caso en cuestión y, posteriormente, se someterá la norma demandada a las etapas de análisis que conforman el test elegido.

b) Juicio intermedio como nivel de intensidad adecuado para el análisis de la disposición demandada

Como se mencionó anteriormente, la severidad del control judicial dependerá del nivel de libertad de configuración legislativa con el que una norma sometida al test integrado de igualdad fue expedida. De esta forma, *si se trata de amplia discrecionalidad de regulación, entonces el control judicial debe ser menos intenso, precisamente para que el juez no anule la libertad del Legislador. En cambio, en aquellos campos en donde la Constitución limita la discrecionalidad del Congreso, la injerencia del juez constitucional es mayor y el control constitucional debe ser más estricto*”¹⁸. Partiendo de esto, la Corte Constitucional ha explicado que -como regla general- deberá aplicarse el *test leve*, el cual procede en aquellos casos en los que se examinen asuntos económicos, tributarios, de política internacional, o en los que se no se encuentre, en principio, una amenaza evidente frente al derecho sometido a controversia. Como excepción a esta regla general, se encuentra el *test estricto*, procedente en los casos en los que se encuentren criterios sospechosos de discriminación, en los que la medida controvertida recaiga sobre personas en condición de debilidad manifiesta, pertenezcan a grupos discriminados, o cuando el trato diferenciado vulnere, *prima facie*, un derecho fundamental¹⁹. Finalmente, “*entre los extremos del test leve y del test estricto, se ha*

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-022 de 1996.

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014.

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-674 de 2002.

¹⁹ *Ibid.*

identificado el test intermedio, que se aplica por este Tribunal cuando se puede afectar el goce de un derecho no fundamental, cuando existe un indicio de arbitrariedad que puede afectar la libre competencia económica o en aquellos casos en que la medida podría resultar 'potencialmente discriminatoria' en relación con alguno de los sujetos comparados."²⁰

Con base a lo anterior, la norma demandada debe ser examinada a la luz del test de igualdad intermedio. La razón de esto es que la medida que se pretende examinar no se deriva de criterios tales como la raza, el género, el origen nacional, la religión, la opinión política, entre otros criterios sospechosos. Adicionalmente, no afecta a un grupo (trabajadores de dirección, confianza y manejo) que sea históricamente marginado o discriminado ni en debilidad manifiesta, ni impide *prima facie* el goce de un derecho fundamental (en este caso, el derecho al trabajo). En este sentido, no se hace necesaria la aplicación de un control judicial con alto nivel de intensidad realizado a través del test estricto.

Esto implicaría, en principio, la aplicación de la regla general: emplear el control judicial leve. Sin embargo, la medida es potencialmente discriminatoria, teniendo en cuenta que, como se explicó en el acápite anterior, excluye a los trabajadores de dirección, confianza y manejo de las garantías laborales relacionadas al derecho a la desconexión sin que haya verdadera justificación para que se le dé un trato diferenciado a grupos que se encuentran en condiciones similares. Es esta potencialidad de discriminación, junto con la libertad de configuración legislativa limitada por el respeto a las condiciones mínimas de protección laboral, las que hacen necesario incrementar la intensidad del escrutinio. De hecho, y como se demostró en el primer acápite, la exclusión de los trabajadores de dirección confianza y manejo del del derecho a la desconexión puede generar un desconocimiento de principios fundamentales que se derivan del derecho al trabajo y un quebrantamiento del trabajo digno. Por lo tanto, la norma demandada deberá ser examinada a la luz del test intermedio, el cual *"examina que el fin sea legítimo e importante, 'porque promueve intereses públicos valorados por la Constitución o por la magnitud del problema que el legislador busca resolver', y que el medio sea adecuado y efectivamente conducente para alcanzar dicho fin.*"²¹

c) Aplicación del Test intermedio de igualdad para examinar si la distinción entre trabajadores y trabajadores de dirección, confianza y manejo derivada de la disposición demandada es legítima

Como lo ha explicado la Corte Constitucional, cuando se acude al test intermedio, se debe *"demostrar que el fin de las normas demandadas o el medio empleado para alcanzarlo se encuentran constitucionalmente prohibidos, o que el segundo es manifiestamente*

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-104 de 2016.

²¹ Corte Constitucional. Sentencia C-015 de 2014.

inadecuado para la obtención del primero”²². En este orden de ideas, es necesario evaluar la disposición demandada en cuanto a: i) la legitimidad e importancia constitucional del fin que la medida persigue; ii) la legitimidad y la efectividad del medio para alcanzar dicho fin; y iii) la proporcionalidad de la medida con respecto a los derechos, principios y valores constitucionales²³.

i) Importancia constitucional de la finalidad de la medida. Acudiendo a una interpretación sistemática de la Ley 2019 de 2022, su objetivo es claro: garantizar que el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones no transgreda los límites que deben existir entre la jornada laboral y los espacios de descanso. Sin embargo, la misma exposición de motivos de la ley en cuestión no justifica por qué los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo están exceptuados de las garantías que brinda esta ley. Por lo que, se puede inferir que sigue los mismos lineamientos que dictó la Sentencia C-372 de 1998, de esta corporación, al declarar la exequibilidad del Art. 162 del CST.

En esta sentencia, la Corte dispuso que los cargos de dirección, de confianza y de manejo “revisten de una 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”. Bajo este entendido, a pesar de que la ley en sí no justifica la existencia de la medida, se infiere que su propósito es coherente con el artículo 333 de la Constitución, el cual protege la libertad de empresa. La Corte, en Sentencia C-263 de 2012, sostuvo que el “núcleo esencial” de la libertad de empresa comprende seis elementos. Dentro de estos se encuentra el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión. Esto implicaría, que si se realiza un salto argumentativo, la exclusión de los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo del derecho a la desconexión laboral; tiene una finalidad constitucionalmente válida.

Antes de continuar al siguiente estadio del test de igualdad, vale aclarar que a pesar de que se use la Sentencia C-372 de 1998 para encontrar el fin de la medida; esto no implica que la jornada máxima legal se puede equiparar con la desconexión laboral. Simplemente, a falta de que el artículo haya sido debidamente justificado en la exposición de motivos, resulta útil revisar qué ha dicho la Corte sobre los trabajadores de dirección, confianza y manejo.

La legitimidad y la efectividad del medio para alcanzar dicho fin. Se considera que sí existe una relación de causa efecto entre el medio y el fin. Si se busca proteger el desarrollo de las

²² Corte Constitucional. Sentencia C-673 de 2001.

²³ Ibid.

actividades empresariales, es consecuente que aquellos que detenten cargos de dirección tengan disponibilidad absoluta para solucionar los problemas que enfrenta su organización.

Proporcionalidad de la medida. El tratamiento diferenciado a los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo es desproporcional. Esta norma, con la finalidad de proteger el cabal desarrollo de las actividades empresariales, entra en colisión con el concepto de trabajo digno, consagrado en el art. 25 de la Constitución; como menciona el primer cargo. La Corte ha dispuesto que el principio de proporcionalidad es satisfecho, cuando “el logro de este fin no sacrifique principios constitucionalmente más importantes” (C-022/96). Por lo que, el trato desigual establecido por la norma acusada no satisface los requerimientos del concepto de proporcionalidad.

El derecho a la desconexión laboral es un derecho que busca garantizar la dignidad del trabajador y de la labor desempeñada, al delimitar claramente que en nuestro ordenamiento jurídico no pueden existir jornadas laborales excesivas, eternas y sin descansos. De esta manera el derecho a la desconexión laboral es un factor sine qua non para que exista un trabajo en condiciones dignas y justas, sin el cual no sería posible concebir un trabajo que cumpla con el precepto constitucional contenida en el artículo 25 superior. Por otro lado, el derecho a la libertad de empresa es un derecho reconocido a particulares por motivos de interés público²⁴. No hay un postulado que le otorgue a las empresas discreción absoluta al momento de manejar a sus empleados. Además, la norma se encuentra ligada a este derecho a través de un supuesto de hecho en donde se asume la necesidad de quienes ostentan estos cargos. Cuando, la exposición de motivos de la Ley no brinda ningún tipo de evidencia que indique la necesidad de los trabajadores de dirección, confianza y manejo para el buen funcionamiento de las organizaciones.

En este orden de ideas, en la actualidad, se está otorgando un trato desigual a algunos trabajadores, para proteger la organización empresarial. Cuando no hay ninguna evidencia que los trabajadores excluidos del derecho a la desconexión laboral, son realmente indispensables para el desarrollo de la actividad empresarial. Al ponderar el fin perseguido por el trato desigual y los principios sacrificados por su aplicación (trabajo digno), se hace evidente la falta de proporcionalidad de la medida.

5. Cumplimiento de los requisitos de las demandas en acciones públicas de inconstitucionalidad.

²⁴ Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-1977 de 2012 - Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-263 de 2011

La Corte Constitucional ha sostenido que toda demanda de inconstitucionalidad debe ser analizada a la luz del principio pro actione, habida cuenta de la naturaleza pública de esta acción. No obstante, también ha advertido que la demanda debe cumplir unas condiciones mínimas que permitan guiar la labor del juez constitucional y orientar el debate de los intervinientes en el proceso de constitucionalidad. El artículo 2 del Decreto 2067 de 1991 dispone que la demanda de inconstitucionalidad debe contener: (i) el señalamiento de las normas acusadas como inconstitucionales, transcribiéndolas literalmente por cualquier medio o aportando un ejemplar de la publicación oficial; (ii) el señalamiento de las normas constitucionales infringidas; (iii) las razones que sustentan la acusación, comúnmente denominadas concepto de la violación; (iv) el señalamiento del trámite legislativo impuesto por la Constitución para la expedición del acto demandado, cuando fuere el caso, y (v) la razón por la cual la Corte es competente. Además, según la Sentencia C-1052 de 2001, toda demanda de inconstitucionalidad debe fundarse en razones claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes. Esta exigencia constituye una carga mínima de argumentación para quien promueva una demanda de acción pública de inconstitucionalidad, que resulta indispensable para adelantar el control constitucional.

En ese sentido, la acción cumple con los requisitos legales y jurisprudenciales. En primera medida señala la norma acusada, señala las normas constitucionales infringidas, las razones que sustentan la acusación y señala por qué es competente la Corte Constitucional de conocer la demanda. Además, se cumplen los postulados de la sentencia C-1052 de 2001 en los cargos formulados. Todos los cargos son formulados a partir de fundamentos lógicos y normativos, reseñando y partiendo de la construcción epistemológica y fundamento intelectual contenido en la norma demandada y el raciocinio del juez constitucional en su jurisprudencia. Como lo pueden observar los magistrados cada uno de los cargos parte de premisas normativas y desarrollo jurisprudencial existentes en la materia; siguiendo inferencias lógicas que son plenamente claras en la demanda. En ese sentido, las razones son claras, son certeras, específicas, cuentan con pertinencia jurídica y son suficientes para ilustrar los argumentos reseñados.

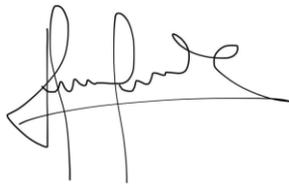
6. Pretensiones.

Solicitamos que se declare la inexecutable del literal a del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022

7. Notificaciones.

Los accionantes recibiremos notificaciones al correo electrónico parrajuanfe@gmail.com.

De los honorables magistrados,



Juan Felipe Parra Rosas,
C.C. 1020816294



Geison Alexander Galvis Vega
C.C. 1193419011



Jerónimo Ocampo Meléndez
C.C. 1010104230