

**Ciberacoso laboral y desconexión digital en
Colombia: evolución jurisprudencial de la Corte
Constitucional sobre los límites a la disponibilidad
permanente del trabajador en entornos de
comunicación digital (2021-2026).**

Trabajo final presentado por:	Danielle Torres Pinilla María Angélica Castro Niño
Programa:	Especialización derecho laboral
Docente:	Ivon Dayann Gil
Fecha:	04 de junio de 2026

Índice de contenidos

Resumen	3
Abstract	3
1. ¡Error! Marcador no definido. 1.1.Contexto Del Tema	5
1.2. Delimitación Del Tema	5
1.3. Pregunta De Investigación	6
1.4. Justificación	6
2. ¡Error! Marcador no definido. 2.1.Enfoque Y Método De Análisis Jurisprudencial	7
2.2. Instrumentos Y Técnicas Utilizadas	7
3. ¡Error! Marcador no definido. 3.1.Cuadro Inicial De Fichas Jurisprudenciales	8
3.2. Línea De Tiempo Jurisprudencial	8
3.3. Matriz Comparativa	8
3.4. Análisis De Tendencias	9
3.5. Coherencia De La Jurisprudencia	9
3.6. Sustento En Citas Textuales Y Referencias	9
4. ¡Error! Marcador no definido.	

RESUMEN

La transformación digital de las relaciones laborales ha generado nuevos desafíos para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente frente al uso permanente de herramientas tecnológicas y medios de comunicación digital fuera de la jornada laboral. En este contexto, la presente investigación analiza la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional colombiana en materia de desconexión laboral, disponibilidad permanente, salud mental y protección frente a riesgos psicosociales, con el propósito de identificar los límites constitucionales al ejercicio del poder subordinante del empleador en entornos de comunicación digital entre los años 2021 y 2026.

La investigación se desarrolló mediante una metodología cualitativa con enfoque jurídico y jurisprudencial, utilizando la técnica de línea jurisprudencial propuesta por López Medina. Como punto de partida metodológico e indexador se tomó la Sentencia C-331 de 2023, a partir de la cual se identificaron las principales subreglas constitucionales relacionadas con el derecho al descanso, la desconexión laboral y la protección de la salud mental del trabajador. Así mismo, se analizaron providencias relevantes que permitieron reconstruir la evolución del precedente constitucional sobre estas materias.

Los resultados evidencian que la Corte Constitucional ha ampliado progresivamente la protección de los trabajadores frente a fenómenos asociados con la hiperconectividad laboral. Inicialmente, la jurisprudencia centró su atención en la garantía del descanso y las vacaciones como manifestaciones esenciales del trabajo digno. Posteriormente, reconoció expresamente la desconexión laboral como un derecho humano laboral y, más recientemente, incorporó la protección de la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales como elementos fundamentales dentro de las relaciones de trabajo contemporáneas.

Se concluye que el precedente constitucional colombiano ha evolucionado hacia una concepción integral de la protección del trabajador en entornos digitales, estableciendo límites claros a la disponibilidad permanente y fortaleciendo las garantías destinadas a preservar la dignidad humana, el bienestar psicológico y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Palabras clave: desconexión laboral, ciberacoso laboral, salud mental, hiperconectividad, Corte Constitucional, riesgos psicosociales, trabajo digno.

ABSTRACT

The digital transformation of labor relations has created new challenges for the protection of workers' fundamental rights, particularly regarding the constant use of technological tools and digital communication platforms outside working hours. In this context, this research analyzes the jurisprudential evolution of the Colombian Constitutional Court concerning labor disconnection, permanent availability, mental health, and protection against psychosocial risks, with the purpose of identifying the constitutional limits on the employer's authority in digital communication environments between 2021 and 2026.

The research was conducted using a qualitative methodology with a legal and jurisprudential approach, employing the jurisprudential line technique proposed by López Medina. The methodological and indexing starting point was Judgment C-331 of 2023, from which the main constitutional sub-rules related to the right to rest, the right to disconnect from work, and the protection of workers' mental health were identified. Likewise, relevant rulings were analyzed to reconstruct the evolution of constitutional precedent on these matters.

The findings reveal that the Constitutional Court has progressively expanded the protection of workers against phenomena associated with workplace hyperconnectivity. Initially,

constitutional jurisprudence focused on safeguarding rest periods and vacations as essential components of decent work. Subsequently, the Court expressly recognized labor disconnection as a labor human right and, more recently, incorporated mental health protection and psychosocial risk prevention as fundamental elements within modern labor relations.

The study concludes that Colombian constitutional precedent has evolved toward a comprehensive approach to worker protection in digital environments, establishing clear limits on permanent availability requirements and strengthening guarantees aimed at preserving human dignity, psychological well-being, and the balance between work, personal, and family life.

Keywords: labor disconnection, workplace cyberbullying, mental health, hyperconnectivity, Constitutional Court, psychosocial risks, decent work.

1.INTRODUCCIÓN

La transformación digital de las relaciones laborales ha generado importantes desafíos para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. La incorporación masiva de herramientas tecnológicas, dispositivos móviles y plataformas de comunicación instantánea ha modificado profundamente la forma en que se desarrolla la subordinación laboral, ampliando los espacios de interacción entre empleadores y trabajadores más allá de la jornada ordinaria de trabajo. Como consecuencia de ello, fenómenos como la hiperconectividad, la disponibilidad permanente y las afectaciones a la salud mental han adquirido una relevancia creciente dentro del debate jurídico contemporáneo.

En Colombia, el marco normativo tradicional en materia de acoso laboral se encuentra regulado principalmente por la Ley 1010 de 2006. No obstante, dicha regulación fue concebida en un contexto caracterizado por relaciones laborales predominantemente presenciales, en las que las conductas de hostigamiento y persecución se desarrollaban dentro de espacios físicos claramente delimitados. Con la expansión de los entornos digitales y la generalización del uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de actividades laborales, han surgido nuevas formas de presión, control y supervisión que no fueron expresamente previstas por el legislador al momento de expedir dicha normativa.

Posteriormente, la expedición de la Ley 2191 de 2022 incorporó al ordenamiento jurídico colombiano el derecho a la desconexión laboral como una herramienta destinada a proteger los tiempos de descanso, la vida personal y el bienestar integral de los trabajadores. Sin embargo, la regulación legal no resolvió de manera definitiva todas las tensiones derivadas de la utilización permanente de medios de comunicación digital en el ámbito laboral, particularmente aquellas

relacionadas con los límites de la disponibilidad exigible al trabajador, la protección de la salud mental y la identificación de conductas que, bajo determinadas circunstancias, podrían constituir manifestaciones de acoso laboral en entornos digitales.

Ante este escenario, la Corte Constitucional ha desempeñado un papel fundamental en la construcción de criterios interpretativos orientados a garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores frente a las nuevas dinámicas de comunicación laboral. A través de diversas providencias, la Corporación ha desarrollado reglas relacionadas con el derecho al descanso, la desconexión laboral, la prevención de riesgos psicosociales, la protección de la salud mental y los límites constitucionales al ejercicio del poder subordinante del empleador en contextos de conectividad permanente.

Por lo anterior, la presente investigación tiene como propósito analizar la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional colombiana en materia de desconexión laboral y protección frente a la disponibilidad permanente en entornos de comunicación digital durante el periodo comprendido entre los años 2021 y 2026. Para ello, se empleará la metodología de línea jurisprudencial propuesta por López Medina, tomando como sentencia arquimédica la Sentencia C-331 de 2023 y examinando las providencias que han contribuido a la construcción y consolidación del precedente constitucional sobre esta materia.

La relevancia de este estudio radica en que permite sistematizar criterios jurisprudenciales que actualmente resultan determinantes para comprender los alcances constitucionales de la desconexión laboral y los límites jurídicos de las exigencias de disponibilidad permanente. Así mismo, busca aportar una herramienta de análisis útil para operadores jurídicos, empleadores, trabajadores y profesionales de gestión humana, facilitando la identificación de los criterios que permiten diferenciar una comunicación laboral legítima de aquellas prácticas que pueden afectar

la dignidad humana, la salud mental o el derecho al descanso de los trabajadores en escenarios de comunicación digital.

1.1.CONTEXTO DEL TEMA

La subordinación, entendida como la facultad jurídica que tiene el empleador para impartir órdenes, dirigir la actividad laboral y ejercer control sobre la ejecución del trabajo, constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Tradicionalmente, dicha subordinación se desarrollaba dentro de espacios físicos claramente definidos y durante jornadas laborales determinadas, circunstancias que permitían diferenciar con relativa facilidad el tiempo destinado al trabajo del tiempo reservado para la vida personal, familiar y social del trabajador.

Sin embargo, el acelerado proceso de transformación digital impulsado por la crisis sanitaria del COVID-19 y consolidado en los años posteriores ha modificado de manera significativa la forma en que se desarrollan las relaciones laborales. La expansión del acceso a internet, la masificación de los dispositivos móviles y la incorporación de nuevas tecnologías de comunicación han permitido que muchas actividades laborales puedan ejecutarse desde lugares distintos al centro tradicional de trabajo. Esta realidad se vio especialmente fortalecida a partir de la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19, periodo durante el cual el trabajo remoto y las modalidades híbridas dejaron de ser alternativas excepcionales para convertirse en mecanismos ampliamente utilizados por organizaciones públicas y privadas.

Como consecuencia de esta transformación, los límites entre la jornada laboral y los espacios de descanso comenzaron a tornarse cada vez más difusos. Herramientas de comunicación digital como aplicaciones de mensajería instantánea, plataformas colaborativas, correos electrónicos

corporativos y sistemas de comunicación remota pasaron a formar parte de las dinámicas cotidianas de trabajo. Aunque estos mecanismos han facilitado la coordinación de actividades, la transmisión inmediata de información y la continuidad de los procesos organizacionales, también han contribuido al surgimiento de nuevas formas de interacción laboral caracterizadas por la inmediatez y la expectativa de disponibilidad constante.

En la práctica, muchos trabajadores reciben comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo, durante fines de semana, periodos de vacaciones o espacios destinados al descanso personal. Esta situación ha generado interrogantes jurídicos sobre los límites constitucionales de la subordinación en entornos digitales y sobre la legitimidad de ciertas prácticas empresariales que, aunque inicialmente pueden presentarse como mecanismos de coordinación laboral, en determinadas circunstancias pueden afectar el derecho al descanso, la vida familiar, la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores.

Paralelamente, la literatura especializada y las autoridades encargadas de la protección de la salud laboral han identificado un incremento en los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad. Fenómenos como el estrés tecnológico, la fatiga digital, el agotamiento profesional y la presión derivada de la disponibilidad permanente han comenzado a ocupar un lugar relevante dentro de las discusiones contemporáneas sobre protección laboral. En escenarios más complejos, estas dinámicas pueden incluso dar lugar a manifestaciones de hostigamiento o presión constante que algunos sectores doctrinales han denominado ciberacoso laboral.

Frente a esta realidad, la Corte Constitucional colombiana ha asumido un papel cada vez más relevante en la definición de criterios orientados a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en entornos de comunicación digital. A través de distintas providencias, la Corporación ha desarrollado reglas relacionadas con el derecho al descanso, la desconexión

laboral, la protección de la salud mental, la prevención de riesgos psicosociales y los límites constitucionales a la disponibilidad permanente. En este contexto surge la necesidad de analizar la evolución de dicho precedente jurisprudencial, con el fin de comprender cómo el ordenamiento constitucional colombiano ha respondido a los desafíos que plantea la digitalización de las relaciones laborales y la creciente conectividad que caracteriza el mundo del trabajo contemporáneo.

1.2.DELIMITACIÓN DEL TEMA

Para garantizar la coherencia metodológica de la investigación, el objeto de estudio se concentra en el análisis de la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional colombiana respecto a la desconexión laboral, el derecho al descanso, la disponibilidad permanente, la salud mental y los riesgos psicosociales asociados a los entornos de comunicación digital.

Desde la perspectiva material, el análisis se enfoca en los escenarios donde las tecnologías de la información y la comunicación se emplean como canales de interacción laboral por fuera de la jornada ordinaria. El estudio abarca las diversas herramientas de mensajería instantánea, correos electrónicos y plataformas colaborativas que facilitan la transmisión constante de instrucciones o requerimientos. El interés central no radica en evaluar un software o plataforma específica, sino en examinar los efectos jurídicos que produce la conectividad permanente sobre el tiempo libre, el entorno familiar, la salud mental y los límites constitucionales de la subordinación patronal. En consecuencia, quedan excluidos los debates relativos a la protección de datos personales, habeas data, seguridad informática, propiedad intelectual o procesos disciplinarios derivados del contenido de las comunicaciones.

En el plano temporal, la investigación cubre el periodo comprendido entre enero de 2021 y junio de 2026. Esta delimitación responde a la necesidad de evaluar el precedente constitucional desarrollado tras la transformación acelerada de los entornos de trabajo que impuso la pandemia de COVID-19. Asimismo, este lapso permite examinar la construcción judicial originada a partir de la entrada en vigencia e interpretación de la Ley 2191 de 2022, norma que reguló de manera formal la desconexión laboral en el país.

Por último, el universo documental de análisis se restringe de forma estricta a las sentencias de constitucionalidad y de revisión de tutela proferidas por la Corte Constitucional que fijan subreglas sobre la disponibilidad permanente y la salud mental del trabajador. Esta selección obedece a que la investigación pretende reconstruir la línea jurisprudencial a partir del tribunal que define el alcance de las garantías superiores, permitiendo identificar cómo se ha consolidado la protección de la población trabajadora frente a las demandas de la hiperconectividad contemporánea.

1.3.PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los criterios jurisprudenciales desarrollados por la Corte Constitucional colombiana entre los años 2021 y 2026 para determinar los límites constitucionales de la disponibilidad permanente del trabajador en entornos de comunicación digital y su relación con la protección frente a riesgos psicosociales, afectaciones a la salud mental y posibles manifestaciones de ciberacoso laboral?

1.4.JUSTIFICACIÓN

Esta investigación responde a una realidad ineludible: la transformación digital ha alterado profundamente la estructura tradicional de las relaciones de trabajo. La masificación de

esquemas remotos, híbridos y flexibles modificó los mecanismos de supervisión y control, permitiendo que las herramientas tecnológicas faciliten un contacto empresarial permanente que con frecuencia desborda la jornada ordinaria. Ante este escenario, surge la necesidad urgente de delimitar el alcance constitucional del poder de subordinación frente a los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el plano jurídico, el estudio se sustenta en la obligación de precisar las fronteras de la disponibilidad laboral y el verdadero alcance de la desconexión en el ordenamiento colombiano. Aunque la expedición de la Ley 2191 de 2022 significó un avance normativo valioso, la práctica demuestra que persisten zonas grises sobre la intensidad del control patronal, los límites de la disponibilidad y el uso de plataformas de mensajería instantánea como canales de instrucción. El examen de la jurisprudencia de la Corte Constitucional emitida entre 2021 y 2026 permite unificar y sistematizar reglas claras que otorgan seguridad jurídica a los sujetos de la relación laboral y a los operadores judiciales.

Desde el componente académico, el interés de este trabajo radica en la actualización de las instituciones del derecho del trabajo. La mayoría de las normas que regulan el empleo en el país se diseñaron bajo un modelo presencial y físico. La digitalización actual obliga a reinterpretar categorías clásicas como la subordinación, la jornada, el descanso y la salud ocupacional a la luz de las dinámicas de la hiperconectividad. Analizar y reconstruir de forma crítica el precedente constitucional en este quinquenio ofrece un marco de referencia teórico actualizado para comprender estas nuevas formas de sujeción digital.

En el ámbito social, la relevancia de la investigación se concentra en el impacto directo que el entorno virtual genera sobre las condiciones de vida de la población trabajadora. La expectativa de estar siempre disponible, la recepción de requerimientos fuera del horario laboral y la

dificultad para separar los espacios personales de los productivos actúan como detonantes de riesgos psicosociales severos, tales como el estrés crónico, el síndrome de burnout y la fatiga digital. Comprender y aplicar los límites fijados por el tribunal constitucional es un paso indispensable para consolidar verdaderos entornos de prevención y protección de la salud mental.

Por último, el proyecto ofrece una utilidad práctica inmediata. Los resultados analizados sirven como una guía de consulta idónea para empleadores, organizaciones, asesores jurídicos y defensores de derechos laborales al momento de resolver controversias sobre el uso del tiempo libre. La sistematización de este precedente no solo orienta el diseño de políticas internas y reglamentos de trabajo adaptados a las exigencias constitucionales actuales, sino que promueve una cultura corporativa que sitúa la dignidad humana y el descanso como pilares de la sostenibilidad laboral.

2. METODOLOGÍA

El presente capítulo describe el diseño metodológico empleado para responder la pregunta de investigación y analizar la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional colombiana en materia de desconexión laboral, disponibilidad permanente y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en entornos de comunicación digital.

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo y jurídico, utilizando la metodología de línea jurisprudencial propuesta por López Medina. Para la construcción de dicha línea se tomó como sentencia arquimédica la Sentencia C-331 de 2023, a partir de la cual se identificaron las principales subreglas relacionadas con el derecho al descanso, la desconexión laboral, la salud mental y los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad laboral.

A partir del análisis de las providencias seleccionadas se reconstruyó la evolución del precedente constitucional entre los años 2021 y 2026, con el propósito de identificar los criterios desarrollados por la Corte Constitucional para delimitar los alcances de la disponibilidad permanente del trabajador en entornos de comunicación digital.

2.1. ENFOQUE Y MÉTODO DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo de carácter descriptivo-explicativo, orientado al estudio de la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional colombiana en materia de desconexión laboral, disponibilidad permanente y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en entornos de comunicación digital.

El análisis se desarrolla mediante la metodología de línea jurisprudencial propuesta por López Medina, la cual permite estudiar el precedente constitucional como un conjunto articulado de decisiones y no como providencias aisladas. Para ello, se tomó como sentencia arquimédica la Sentencia C-331 de 2023, a partir de la cual se identificaron las principales subreglas relacionadas con el derecho al descanso, la salud mental, los riesgos psicosociales y los límites constitucionales del poder subordinante del empleador.

Con base en estas categorías se identificaron sentencias fundadoras, confirmatorias y de consolidación, permitiendo reconstruir la evolución del precedente constitucional entre los años 2021 y 2026 y determinar los criterios desarrollados por la Corte Constitucional frente a los desafíos derivados de la hiperconectividad laboral.

2.2. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS

Para garantizar la rigurosidad en la recolección, organización y análisis de la información jurisprudencial, se emplearon de manera complementaria los siguientes instrumentos y técnicas de investigación:

Técnica del nicho citacional y rastreo jurisprudencial. Como punto de partida se seleccionó la Sentencia C-331 de 2023 en calidad de sentencia arquimédica, por tratarse de la providencia que desarrolla de forma directa el derecho a la desconexión laboral. A partir de esta decisión se realizó un rastreo de los precedentes citados por la propia Corte Constitucional, así como de las providencias posteriores que desarrollan las subreglas relacionadas con el derecho al descanso, la disponibilidad permanente, la salud mental y los riesgos psicosociales en entornos laborales digitales.

Fichas de análisis jurisprudencial. Cada una de las providencias seleccionadas fue estudiada mediante fichas técnicas diseñadas para identificar de manera sistemática los hechos relevantes, el problema jurídico, la ratio decidendi, la regla jurisprudencial aplicable y el aporte de cada decisión a la construcción del precedente constitucional. Este instrumento permitió evitar interpretaciones aisladas y facilitó la comparación entre las distintas providencias analizadas.

Matriz comparativa de análisis. La información obtenida a través de las fichas jurisprudenciales fue organizada en una matriz comparativa que permitió identificar la evolución cronológica de las subreglas constitucionales relacionadas con la desconexión laboral, la protección de la salud mental, los riesgos psicosociales y los límites de la disponibilidad permanente. Mediante este instrumento fue posible determinar los puntos de continuidad, fortalecimiento y consolidación del precedente constitucional desarrollado por la Corte Constitucional durante el periodo objeto de estudio.

3. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

3.1. CUADRO INICIAL DE FICHAS JURISPRUDENCIALES

Ver Anexo 01. Fichas de Análisis de Jurisprudencial

LÍNEA DE TIEMPO JURISPRUDENCIAL



La jurisprudencia constitucional en Colombia demuestra una transición clara que va desde el control formal de las jornadas en entornos virtuales (C-103/21 y C-212/22), pasa por la proclamación de la desconexión como un derecho humano autónomo aplicable a todas las

jerarquías (C-331/23), y decanta en la protección del descanso frente a la inacción administrativa (T-112/24), el uso inclusivo de las herramientas tecnológicas (T-265/24), la salud mental del operario (T-115/25) y la proscripción de esquemas de disponibilidad indefinida (C-038/26).

En consecuencia, la evolución jurisprudencial evidencia que la Corte Constitucional ha transitado desde una protección tradicional del descanso hacia una concepción más amplia e integral de los derechos laborales en entornos digitales, reconociendo la necesidad de establecer límites constitucionales a la conectividad permanente y fortalecer la protección de la salud mental y la dignidad humana de los trabajadores.

3.2.MATRIZ COMPARATIVA

Radicado de la sentencia, fecha y órgano judicial	Posición dentro de la línea	Problema jurídico decidido	Ratio Decidendi	Relación con fallos previos	Impacto práctico
Sentencia C-103 de 2021 21 de abril de 2021 Corte Constitucional (Sala Plena)	Punto de partida (Fundamentación de la jornada virtual)	¿Vulnera los derechos a la igualdad, al descanso necesario y al trabajo digno excluir legalmente a los teletrabajadores de los límites de la jornada	La flexibilidad inherente al teletrabajo y el uso de las TIC no justifican la supresión de la jornada máxima legal ni del descanso. Los teletrabajadores gozan de las	Sentencia fundadora. Modifica la interpretación tradicional del régimen de excepciones horarias al determinar que el cambio del entorno espacial o	Obliga a las empresas a implementar sistemas digitales o de reporte para medir y respetar la jornada máxima en teletrabajo, asegurando el cobro de recargos y horas extras.

		máxima de trabajo, del reconocimiento de horas extras y de recargos nocturnos?	mismas garantías operativas y salariales que los presenciales; todo exceso horario debe ser remunerado como trabajo suplementario.	físico del trabajo no suspende las protecciones constitucionales sobre el tiempo de servicio.	
Sentencia C-212 de 2022 15 de junio de 2022 Corte Constitucional (Sala Plena)	Hito de consolidación del entorno doméstico	¿Transgrede la Constitución regular el "Trabajo en Casa" mediante una ley ordinaria, y si dicha modalidad vulnera la jornada laboral ordinaria y el descanso al ejecutarse en el domicilio del empleado?	La habilitación del trabajo en casa es una alternativa transitoria y excepcional que no altera el contrato de trabajo ni disminuye sus garantías. Los límites horarios y descansos ordinarios permanecen vigentes; el hogar no autoriza un estado de	Reiteración y extensión. Adopta la lógica fijada en 2021 sobre entornos virtuales y la traslada específicamente al ámbito domiciliario transitorio, blindando el hogar como espacio que goza de inmunidad frente a abusos de subordinación.	Legaliza la figura excepcional del Trabajo en Casa, valida la sustitución del auxilio de transporte por el "auxilio de conectividad digital" y prohíbe la extensión arbitraria de jornadas en el hogar.

			disponibilidad ilimitada o hiperconectividad. d.		
Sentencia C-331 de 2023 30 de agosto de 2023 Corte Constitucional (Sala Plena)	Hito conceptual (Declaración del derecho autónomo)	¿Es compatible con los artículos 25 y 53 de la Constitución excluir de forma absoluta a los trabajadores que ocupan cargos de dirección, confianza y manejo del goce del derecho a la desconexión laboral?	La desconexión laboral es un derecho humano laboral de carácter fundamental autónomo. Aunque el personal directivo posee un nivel mayor de disponibilidad laboral, esta no es absoluta y no puede suprimir su contenido mínimo de descanso, salud mental y conciliación familiar.	Evolución y ruptura conceptual. Pasa de la simple protección de la "jornada máxima ordinaria" (analizada en los fallos previos) a la proclamación de una nueva garantía constitucional autónoma: la desconexión, aplicable incluso a régimenes exceptuados.	Restringe el contacto digital patronal (correos, WhatsApp) hacia los directivos o personal de confianza fuera de horarios, salvo contingencias extremas de fuerza mayor o caso fortuito comprobado.

Sentencia T-112 de 2024 10 de abril de 2024 Corte Constitucional (Sala Novena de Revisión)	Punto de aplicación fáctica (Garantía del descanso)	¿Vulnera un empleador estatal el derecho al descanso y al trabajo digno al otorgar vacaciones al personal pero omitir el nombramiento de sus reemplazos, generando sobrecarga y acumulación de tareas a su regreso?	Las vacaciones periódicas pagadas concretan el derecho fundamental al descanso y exigen que el empleador adopte medidas organizativas idóneas para evitar sobrecargas. Omitir reemplazos desnaturaliza el fin reparador del descanso y lesiona la dignidad laboral.	Aplicación e interpretación en casos concretos. Lleva los principios abstractos sobre el descanso (desarrollados por la Sala Plena en las sentencias C) al escenario operativo diario del trabajador, evaluando los perjuicios fácticos derivados de la inacción patronal.	Exige a las dependencias públicas y privadas planificar administrativamente los reemplazos de personal en vacaciones, evitando que los compañeros activos asuman cargas desproporcionadas.
Sentencia T-265 de 2024 9 de julio de 2024 Corte Constitucional	Hito de modulación de la subordinación y flexibilidad	¿Vulnera una empresa el trabajo digno de una madre cabeza de familia al	El ejercicio de la subordinación y del ius variandi laboral está condicionado por las realidades	Ampliación temática correlativa. Mientras los fallos previos limitaban el abuso	Obliga a los empleadores a flexibilizar la presencialidad y a conceder alternativas de teletrabajo o

(Sala Novena de Revisión)		ordenar su traslado presencial geográfico (ius variandi) de forma inflexible y negarse a valorar alternativas tecnológicas como el teletrabajo?	familiares y de cuidado de los empleados. Negar la flexibilidad tecnológica (teletrabajo) ante sacrificios familiares desproporcionados resulta arbitrario e infringe el trabajo digno.	tecnológico sobre el tiempo libre, esta sentencia utiliza la tecnología como una herramienta imperativa de protección para evitar abusos físicos o espaciales del empleador.	trabajo remoto a sujetos de especial protección (como cabezas de hogar) si el cargo lo permite técnicamente.
Sentencia T-115 de 2025 31 de marzo de 2025 Corte Constitucional (Sala Cuarta de Revisión)	Hito de conexión con el daño psicofísico	¿Vulnera una institución pública o empleadora los derechos a la salud mental y al trabajo digno al omitir la adecuación de cargas y jornadas de un funcionario que cuenta con	El derecho a un trabajo en condiciones dignas obliga al empleador a acatar las directrices de salud ocupacional y adecuar el volumen operativo a las capacidades	Desarrollo de las consecuencias jurídicas. Conecta de forma directa los elementos de sobrecarga horaria y organizacional (restringidos teóricamente en las sentencias de 2021 y 2023) con patologías clínicas y psicosociales	Concede fuerza imperativa a las recomendaciones de medicina del trabajo, forzando a las organizaciones a reestructurar, aliviar o disminuir de forma real el número de expedientes o tareas de un colaborador.

		recomendaciones médico-laborales explícitas?	psicofísicas del operario; ignorar el riesgo psicosocial de sobrecarga vulnera la integridad mental.	reales y demostrables en la salud.	
Sentencia C-038 de 2026 26 de febrero de 2026 Corte Constitucional (Sala Plena)	Punto de cierre y consolidación de límites	¿Resulta violatorio de los derechos al descanso, a la desconexión y al trabajo digno imponer legalmente una cláusula de "permanente disponibilidad" generalizada al personal civil de una institución del Estado?	Las cláusulas de disponibilidad laboral permanente en estatutos especiales no son un poder omnímodo para contactar al trabajador. Cualquier interrupción al descanso y a la desconexión digital debe superar un test estricto de necesidad, urgencia y	Cierre y unificación de la línea. Consolidación de la desconexión laboral fundamental (de la C-331/23) y el descanso irrenunciable (de la C-103/21), aplicándolos al último bastión normativo de subordinación rígida: los regímenes públicos especiales de disponibilidad.	Condiciona las normas de disponibilidad permanente de los servidores públicos; las llamadas o requerimientos fuera de horario quedan restringidos estrictamente a contingencias urgentes e impredecibles.

			proporcionalidad operacional.		
--	--	--	----------------------------------	--	--

3.3.ANÁLISIS DE TENDENCIAS

El examen de las providencias que integran esta línea jurisprudencial permite identificar un avance progresivo en la postura de la Corte Constitucional frente a los retos laborales que impone el entorno digital. Esta evolución no es fortuita; responde a una construcción gradual donde el derecho fundamental al descanso, los límites de la jornada de trabajo ante las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y la autonomía de la desconexión laboral se han expandido para cubrir las nuevas realidades del empleo organizado.

En un primer momento, la intervención del juez constitucional se concentró en evitar que la flexibilidad locativa y las herramientas informáticas desbordaran los topes de la jornada máxima legal. En este escenario de transición postpandemia, la Sentencia C-103 de 2021 se fijó como el punto de partida de la línea. La corporación identificó el riesgo de someter a los trabajadores a una disponibilidad invisible pero permanente por el hecho de laborar a distancia. Al declarar inexequible la expresión legal que imponía como condición para el pago de horas extras, que la labor se ejecutara en un sitio donde la jornada fuera "verificable", la Sala Plena trasladó el costo del control tecnológico exclusivamente al empleador. El fallo determinó que la falta de supervisión física no puede ser una ventaja para el abuso patronal, señalando que:

La flexibilidad propia del teletrabajo en cuanto al lugar de prestación del servicio y a la distribución del tiempo para el cumplimiento de las funciones encomendadas no puede traducirse en una habilitación para el desconocimiento de los límites político-constitucionales a la jornada de trabajo [...]. Cualquier prestación del servicio que se haga por fuera de dicho término, más allá de la flexibilidad que se admite para distribuir el tiempo de trabajo, debe ser objeto de reconocimiento y pago. (Corte Constitucional, Sentencia C-103, 2021).

Esta postura garantista frente a las prerrogativas de las empresas se consolidó mediante la Sentencia C-212 de 2022. Al revisar la constitucionalidad de la Ley de Trabajo en Casa (Ley 2088 de 2021), la Corte reiteró que trasladar la operación al domicilio del empleado es una medida excepcional que no suspende las garantías del Código Sustantivo del Trabajo. Por ello, enfatizó la obligación de que:

[...] el empleador garantice que no se desborden las fronteras de la jornada ordinaria, debiendo abstenerse de emitir órdenes o requerimientos informáticos fuera de los horarios preestablecidos para el servicio (Corte Constitucional, Sentencia C-212, 2022).

El giro conceptual definitivo de la línea se produjo con la Sentencia C-331 de 2023, catalogada en este estudio como la providencia arquimédica. Aquí la Corte dio un paso vinculante al reconocer que la desconexión laboral es un derecho humano laboral independiente, amarrado a la salud, al tiempo libre y a la dignidad. El tribunal transformó el debate mediante el siguiente fundamento:

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. (Corte Constitucional, Sentencia C-331, 2023)

La importancia de esta decisión radica en que rompió con las posturas tradicionales que toleraban márgenes amplios de disponibilidad. A partir de este hito, la desconexión dejó de ser una pauta de bienestar corporativo voluntaria y se transformó en una garantía jurídica autónoma. Bajo esta premisa, la Corte aclaró que este derecho abarca también a los cargos de dirección, confianza y manejo, pues excluirlos significaría vaciar de contenido la protección constitucional en los sectores de mayor vulnerabilidad frente a la conectividad permanente.

Con este nuevo estándar, la tendencia jurisprudencial se trasladó hacia la aplicación práctica en sede de tutela, enfocándose en sancionar las deficiencias organizativas de los empleadores. En la Sentencia T-112 de 2024, la Sala de Revisión determinó que conceder el descanso en el papel es ineficaz si la empresa no planifica los reemplazos del personal. Esta omisión provoca una sobrecarga en los trabajadores activos o acumula tareas para quien regresa de su periodo de vacaciones. La Corte recordó que estos descansos tienen como fin real "permitir al trabajador reponer las fuerzas gastadas en la actividad laboral, asegurando un espacio de esparcimiento familiar que resulta incompatible con las demandas o deudas operativas pendientes" (Corte Constitucional, Sentencia T-112, 2024a).

Posteriormente, la Sentencia T-265 de 2024 vinculó esta protección con los límites del *ius variandi*. Al examinar la orden de traslado geográfico de una trabajadora cabeza de hogar, la Corte condicionó la subordinación patronal y ordenó evaluar alternativas de flexibilidad como el teletrabajo. La Sala de Revisión estableció que:

[...] las prerrogativas patronales no revisten una naturaleza omnímoda, por lo que el ejercicio del ius variandi se encuentra subordinado a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y a la ponderación del entorno familiar del operario (Corte Constitucional, Sentencia T-265, 2024b).

En el año 2025, el enfoque protector de la Corte escaló hacia el análisis de los daños psicofísicos causados por la saturación digital. La Sentencia T-115 de 2025 abordó los riesgos psicosociales y el estrés laboral generados por la falta de gestión de las cargas de trabajo, especialmente cuando existen recomendaciones previas de la medicina ocupacional. El fallo determinó que desatender estos parámetros vulnera la dignidad humana, precisando que:

[...] el derecho a condiciones dignas y justas de trabajo aparea de forma obligatoria el deber empresarial de preservar y priorizar la salud mental del operario a través del rediseño efectivo y el alivio de sus cargas laborales asignadas (Corte Constitucional, Sentencia T-115, 2025).

Finalmente, la línea consolida este recorrido con la Sentencia C-038 de 2026, que prohíbe la disponibilidad permanente indefinida, incluso en regímenes especiales o públicos como el Sector Defensa. La Sala Plena limitó el uso de la jerarquía o la naturaleza del cargo como justificaciones para invadir el tiempo libre del trabajador a través de herramientas virtuales, dictaminando que:

Las cláusulas de permanente disponibilidad laboral previstas en regímenes públicos o excepcionales no constituyen una autorización para la irrupción cotidiana o discrecional en el tiempo de descanso del servidor; todo requerimiento o contacto instructivo fuera de los horarios ordinarios debe superar un juicio de estricta necesidad, excepcionalidad y proporcionalidad operativa. (Corte Constitucional, Sentencia C-038, 2026)

Para evitar abusos discrecionales, esta providencia condicionó la validez de la disponibilidad material al cumplimiento de reglas estrictas:

(i) las circunstancias extraordinarias o excepcionales que habilitan al nominador o superior jerárquico para llamar al funcionario a prestar servicios por fuera de la jornada laboral deben estar definidas de forma previa y clara en una norma reglamentaria; (ii) El superior jerárquico o nominador debe motivar, de forma clara y suficiente, la necesidad de la prestación del servicio; (iii) La disponibilidad permanente [...] debe consultar el principio de proporcionalidad, lo que supone que no puede implicar la imposición de cargas excesivas al trabajador; (iv) Los servicios que efectivamente se presten [...] por fuera de la jornada laboral, en virtud del deber de permanente disponibilidad, constituyen trabajo suplementario y, por lo tanto, deben ser remunerados y/o compensados; (v) El deber de permanente disponibilidad no puede anular o restringir de forma irrazonable y desproporcionada el derecho a la desconexión laboral. (Corte Constitucional, Sentencia C-038, 2026)

Con este cierre, la discusión constitucional actual en Colombia supera la simple medición del tiempo de servicio o el pago de horas extras; hoy se concentra en defender la frontera entre el tiempo de trabajo y el espacio de vida. La jurisprudencia del periodo 2021-2026 demuestra que las plataformas de comunicación no pueden operar como un mecanismo de control ilimitado, estructurando un criterio judicial sólido enfocado en proteger la salud mental, el entorno familiar y la dignidad de los trabajadores frente a los riesgos de la hiperconectividad.

3.4. COHERENCIA DE LA JURISPRUDENCIA

El examen de las providencias proferidas entre 2021 y 2026 demuestra una sólida consistencia en la doctrina de la Corte Constitucional respecto al derecho al descanso, la desconexión laboral y

las fronteras de la disponibilidad patronal. Aunque estas decisiones respondieron a momentos institucionales distintos y resolvieron problemas jurídicos específicos, todas convergen en un propósito unificado: blindar el núcleo esencial de la dignidad humana frente a las dinámicas de conectividad que amenazan con volver difusos los límites de la jornada laboral.

Esta estabilidad argumentativa se percibe desde el inicio del periodo estudiado. La Sentencia C-103 de 2021 fijó una postura clara al dictaminar que la flexibilidad operativa de los entornos remotos no puede desarticular los mínimos laborales. En este pronunciamiento, la Sala Plena determinó que:

[...] cualquier prestación del servicio que se haga por fuera de dicho término, más allá de la flexibilidad que se admite para distribuir el tiempo de trabajo, debe ser objeto de reconocimiento y pago. (Corte Constitucional, Sentencia C-103 de 2021).

Lejos de aislarse, esta regla encontró continuidad directa en la Sentencia C-212 de 2022. Al evaluar el trabajo en casa, el tribunal mantuvo la misma premisa tuitiva, impidiendo que el espacio doméstico fuera absorbido por las dinámicas corporativas. La Corte insistió en que el uso de los canales digitales no faculta al empleador para prolongar su poder de subordinación, manteniendo una coherencia doctrinal estricta: tanto en 2021 como en 2022, el eje de control judicial consistió en evitar que la flexibilización del empleo derivara en una precarización de las condiciones del trabajador.

El punto de consolidación más evidente de este hilo conductor se halla en el vínculo directo entre las sentencias C-331 de 2023 y C-038 de 2026. Con la primera de ellas, el tribunal superó la simple discusión de las horas extras y catalogó a la desconexión como un derecho humano fundamental e inderogable. El cambio de paradigma quedó plasmado en los siguientes términos:

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. (Corte Constitucional, Sentencia C-331 de 2023).

Esta tesis axiológica no sufrió relativizaciones ni retrocesos en los años posteriores. Por el contrario, la Sentencia C-038 de 2026 retomó este fundamento doctrinal para resolver la tensión en los regímenes públicos especiales del sector defensa, advirtiéndolo que:

Las cláusulas de permanente disponibilidad laboral previstas en regímenes públicos o excepcionales no constituyen una autorización para la irrupción cotidiana o discrecional en el tiempo de descanso del servidor [...]. (Corte Constitucional, Sentencia C-038 de 2026).

La correlación entre ambas providencias demuestra que la Corte ha mantenido una trayectoria ascendente y armónica, la cual inició con la proclamación abstracta del derecho a la desconexión y decantó en la anulación de las prerrogativas de sujeción permanente.

Por otra parte, las sentencias de tutela analizadas no introducen quiebres o contradicciones frente al precedente de la Sala Plena; en su lugar, actúan como herramientas de aplicación práctica en el escenario cotidiano del empleo. La Sentencia T-112 de 2024 materializó la eficacia del descanso al determinar que las vacaciones no pueden ser un mero formalismo documental si la ausencia de planeación empresarial obliga a acumular deudas operativas para el regreso del trabajador. En la misma dirección, la Sentencia T-265 de 2024 limitó la potestad del *ius variandi* al condicionar

los traslados geográficos a las responsabilidades del entorno familiar, demostrando que la subordinación laboral no es un principio absoluto.

Finalmente, la Sentencia T-115 de 2025 acopló estas reglas con el concepto de salud mental y los riesgos psicosociales. Lejos de apartarse del precedente, este fallo expandió la protección constitucional al sancionar la pasividad patronal frente a las recomendaciones médico-laborales en ambientes de alta presión. De este modo, el descanso y la desconexión dejaron de ser evaluados únicamente como variables cronológicas o de tiempo de servicio, y pasaron a ser considerados elementos esenciales para la integridad emocional del individuo.

El recorrido jurisprudencial del periodo 2021-2026 revela una línea argumentativa unificada y estable. El tribunal constitucional partió de la defensa de la jornada ordinaria, blindó el entorno familiar en el trabajo doméstico, elevó la desconexión a la categoría de derecho humano autónomo y terminó por definir los límites estrictos de la disponibilidad permanente frente al desgaste psicosocial. En consecuencia, el precedente constitucional colombiano ofrece una respuesta coherente, estructurada y progresiva que prohíbe que la digitalización y la conectividad constante erosionen las garantías mínimas consagradas en el artículo 53 de la Constitución Política.

3.5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

JURÍDICO-ORGANIZACIONAL

La evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional durante el periodo 2021-2026 demuestra que el entorno digital no puede operar como un espacio de excepción para los derechos laborales mínimos. La transición desde el control de la jornada en el teletrabajo (Sentencia C-103 de 2021) hasta el blindaje de la disponibilidad en los regímenes públicos especiales (Sentencia C-038 de 2026) confirma que la desconexión digital ya no es un derecho sujeto a la discrecionalidad del

empresario, sino un derecho humano laboral con autonomía propia. Este panorama exige que las organizaciones abandonen los modelos de supervisión tradicionales y adopten medidas proactivas que unifiquen la gestión del tiempo de trabajo con los parámetros de la salud ocupacional y la prevención del acoso laboral regulado en la Ley 1010 de 2006.

A partir de las subreglas constitucionales identificadas, se formulan las siguientes medidas de intervención estratégica, estructuradas desde una doble dimensión operativa:

1. Dimensión Preventiva

Su objetivo es impedir que la hiperconectividad se traduzca en conductas que encuadren en la persecución o el maltrato laboral (Art. 7, Ley 1010 de 2006). Para ello, es indispensable implementar barreras técnicas e institucionales que aseguren la eficacia del descanso legal a través de las siguientes acciones:

- Protocolos de Desconexión Segmentada con Enfoque de Género: En consonancia con los mandatos de conciliación familiar de la Sentencia T-265 de 2024, las políticas de desconexión no deben ser universales o planas. Es imperativo diseñar calendarios de comunicación digital que respeten de forma prioritaria los roles de cuidado de los trabajadores. Para ello, se deben establecer bloques horarios con prohibición estricta de envío de instrucciones operativas, salvo casos de fuerza mayor previamente tipificados en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Gobernanza Digital y Bloqueos de Servidores: La directriz de la Sentencia C-212 de 2022, que ordena al empleador abstenerse de emitir requerimientos informáticos fuera de la jornada preestablecida, debe ejecutarse mediante ingeniería tecnológica. Se propone la implementación de configuraciones de envío diferido obligatorio en los correos corporativos y la desactivación temporal de las licencias de plataformas colaborativas

(Teams, Meet o similares) al término de la jornada ordinaria, eliminando la expectativa de disponibilidad inmediata.

- Auditorías Organizacionales de Cargas e Indicadores de Cumplimiento: Retomando el precedente de la Sentencia T-112 de 2024, las empresas deben diseñar planes de contingencia y asignación de reemplazos antes del inicio de los periodos de vacaciones o licencias del personal. Evaluar la gestión de los líderes de área no solo por los resultados financieros, sino por el índice de respeto a los tiempos de descanso de sus equipos, mitiga los factores de riesgo psicosocial identificados en la Sentencia T-115 de 2025.

2. Dimensión Reactiva

Cuando las medidas preventivas fallan y la invasión tecnológica al tiempo libre se vuelve recurrente, las organizaciones deben contar con procedimientos institucionales eficaces para procesar estas patologías laborales:

- Tipificación de la "Violencia Digital Laboral" en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT): Consiste en reformar los reglamentos internos para incluir expresamente el contacto instructivo sistemático, desmedido e injustificado fuera de la jornada como una falta interna sancionable y como una manifestación de acoso laboral. Esto dotará al empleador de facultades claras para ejercer el poder disciplinario frente a aquellos mandos medios que infrinjan las pautas de desconexión.
- Capacitación y Protocolo Especial para el Comité de Convivencia Laboral (CCL): El Comité de Convivencia debe ser instruido en la valoración probatoria de la subordinación digital. Esto implica capacitar a sus miembros para analizar trazas de conectividad, metadatos de correos electrónicos enviados en la madrugada o registros de mensajería instantánea como evidencias válidas en las quejas por presunto acoso laboral. El CCL

debe estar facultado para recomendar de forma inmediata el rediseño de cargas o el cambio de modalidad de trabajo ante alertas tempranas de afectación a la salud mental.

- Procedimiento de Activación de Alivio Inmediato ante Recomendaciones Médicas: En estricto acatamiento de la Sentencia T-115 de 2025, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) debe contar con un protocolo de respuesta rápida. Ante la primera recomendación de la medicina ocupacional o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) por estrés crónico, el protocolo debe obligar al empleador a reducir de forma real el volumen de asignaciones y a suspender cualquier deber de disponibilidad, sustituyendo la pasividad corporativa por un rediseño efectivo del puesto de trabajo.

Además de las medidas preventivas y reactivas propuestas, resulta conveniente que las organizaciones incorporen mecanismos permanentes de evaluación sobre el impacto de la transformación digital en las condiciones de trabajo. La implementación de indicadores relacionados con tiempos efectivos de desconexión, niveles de riesgo psicosocial, percepción del clima laboral y cumplimiento de las políticas internas permitiría verificar si las estrategias adoptadas realmente contribuyen a garantizar el derecho al descanso y a prevenir situaciones de acoso laboral derivadas del uso intensivo de las tecnologías. Esta evaluación continua no solo fortalece la cultura organizacional, sino que facilita la adopción de medidas correctivas oportunas y demuestra un compromiso real con los estándares de protección desarrollados por la Corte Constitucional.

En conclusión, el equilibrio entre el poder de dirección del empleador y la salud mental del trabajador en el siglo XXI no se logra con la mera declaración retórica de políticas de bienestar. Requiere la transformación de las subreglas constitucionales analizadas en este periodo 2021-2026 en herramientas normativas internas y soluciones de software que configuren un entorno

laboral respetuoso del bienestar integral del trabajador. Defender la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida es, hoy en día, la estrategia más eficaz de cumplimiento normativo y de protección de la dignidad en el empleo.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (1950). *Decreto Ley 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo*. Gaceta Oficial No. 27.407.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Gaceta Constitucional No. 116.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.910.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia C-103 de 2021*. M.P. Alberto Rojas Ríos.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-103-21.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia C-212 de 2022*. M.P. Diana Fajardo Rivera.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-212-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia C-331 de 2023*. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-331-23.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2024a). *Sentencia T-112 de 2024*. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-112-24.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2024b). *Sentencia T-265 de 2024*. M.P. Vladimir Fernández Andrade. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-265-24.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025). *Sentencia T-115 de 2025*. M.P. Vladimir Fernández Andrade. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-115-25.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2026). *Sentencia C-038 de 2026*. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/C-038-26.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación entre la vida laboral y personal en el mundo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_883389.pdf