

Bogotá,

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado ID95992 - 2016
Cámaras de Seguridad Revisión de Correos Electrónicos y Teléfonos Celulares Corporativos / Derecho a la intimidad del Trabajador.

Respetada Señora Lina, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “¿se pueden grabar las conversaciones de los celulares corporativo y los teléfonos corporativo y los correos electrónicos? ¿Para grabarlos debo notificarles que los voy a grabar? ¿Debe existir algún consentimiento del trabajador y que sucede si el trabajador no acepta? ¿Es considerada practica de acoso?, ¿las grabaciones registros, información reclutada por estos medios de grabaciones de las empresas, así no sean consentidas por el trabajador, sirven como prueba para terminación del contrato?”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Frente al caso en concreto:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto el tema planteado en su consulta en los siguientes términos:

Sea lo primero señalarle que no existe dentro de la legislación laboral colombiana ninguna disposición normativa que regule la instalación de cámaras de video al interior de los puestos de trabajo, la revisión de correos electrónicos institucionales y teléfonos de uso institucional, para los fines señalados en su escrito, así como tampoco se ha establecido si dichos actos son legales o contrarían la ley. Por lo que se daría aplicación al principio de permisión, según el cual *todo lo que no está prohibido está permitido*. Lo anterior, **obviamente sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y siempre que no se viole el derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador.**

Es importante tener claro sobre las prohibiciones a los empleadores el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“Artículo 59. Prohibiciones a los Empleadores. Se prohíbe a los empleadores:

1. (...)

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.(Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, cuando nos referimos al derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador debemos tener en cuenta la Sentencia T-552 de 1997, de la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, en la cual se expresa:

“DERECHO A LA INTIMIDAD. Es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Nacional y que según la Corte implica “la facultad de exigir de los demás el respeto de un ámbito exclusivo que incumbe solamente al individuo, que es resguardo de sus posesiones privadas, de sus propios gustos y de aquellas conductas o actitudes personalísimas que no está dispuesto a exhibir, y en que no caben legítimamente las intromisiones externas”

Según el criterio Corte Constitucional en Sentencia T 768 del 31 de julio de 2008 Magistrada Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, **el derecho a la intimidad no tiene carácter absoluto y puede ser objeto de limitaciones o de interferencia en guarda de un verdadero interés general, en las relaciones laborales entre empleador y empleado, o entre compañeros de trabajo,** debe distinguirse:

a) *Entre las intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad por ocurrir en espacios que interesan exclusivamente al titular del derecho.*

b) *Con aquellas donde las actividades interesan a la relación laboral o empresarial*
Aquí debe reconocerse la potestad que tiene el empleador de dirección y organización de su empresa indispensable para la buena marcha de la empresa o entidad, razón por la cual puede adoptar medidas orientadas al logro de sus objetivos.

CAMARAS DE VIDEO. Ha señalado la Corte Constitucional que resulta razonable al empleador su utilización para garantizar la protección de sus intereses institucionales, o permitir un control sobre el desempeño laboral de las personas a su servicio, pero “siempre y cuando la medida sea proporcional al fin que se busca, es decir sea idónea y necesaria.”

CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR. Considera la Corte Constitucional que la medida debe ser conocida por el trabajador, pues de manera excepcional puede legitimarse medidas subrepticias.

PROHIBICION. Instalar cámaras de video “para la filmación de la vida íntima del empleado o trabajador, como en los lugares de servicios personales, o en los locales sindicales etc. con el fin exclusivo de filmar partes íntimas de la persona, o acosarla en el lugar del trabajo, resulta una intromisión ilegítima y vulneradora de la dignidad y el derecho a la intimidad”.

De conformidad con las anteriores referencias jurisprudenciales, la colocación de cámaras de video en las áreas de trabajo, es permitida siempre y cuando se encuentre fundada sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y siempre que no se viole el derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador.

Ahora bien, dado el vacío normativo sobre la materia, acudimos a lo dispuesto en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual determina que el Reglamento Interno de Trabajo deberá contener disposiciones normativas en puntos como los señalados en el Numeral 10°, el cual establece:

"10° Prescripciones de orden y seguridad."

Con fundamento en lo anterior, debe señalarse frente a lo consultado en relación a las cámaras de video, que si la empresa, considera necesaria la instalación de cámaras de video dentro de las Oficinas o lugares de trabajo, el empleador estaría facultado para hacerlo siempre que se atiendan a las prescripciones de orden y seguridad establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo siempre que tales disposiciones respeten la honra, dignidad y la vida privada de sus trabajadores, lo que nos lleva a concluir que no es aceptable la implementación de las disposiciones que desconozcan estos derechos.

En cuanto a la interceptación de telecomunicaciones o utilización de artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, **o de cualquier otra señal de comunicación**, con el fin de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, **sin su consentimiento**, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, esto podría llegar a constituirse como un delito acorde con las disposiciones del Código Penal.

Podría indicarse que la implementación de mecanismos de control dentro de la empresa no configurarían conductas de violación al derecho a la intimidad, sin que ello indique que tales mecanismos no deban ceñirse a las normas que garantizan el respeto, la honra, dignidad y la vida privada de los trabajadores, tal y como

se ha mencionado. En consideración de esta oficina la implementación de estos mecanismos siempre que respeten la dignidad del trabajador no constituye violación de los derechos laborales.

ACOSO LABORAL:

El Artículo 2 y siguientes de la Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, define y numera las modalidades de acoso laboral, indicando que:

“ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

*Para efectos de la presente ley se entenderá por **acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.** (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. Persecución laboral: *toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

3. Discriminación laboral: *todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*

4. Entorpecimiento laboral: *toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

5. Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

6. Desprotección laboral: *Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.” (Negritas fuera del texto)*

Por su parte el Artículo 7º de la misma ley establece:

“ART. 7º—Conductas que constituyen acoso laboral. *Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa; (subrayado fuera de texto)*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”

De la citadas normas se infiere que la conducta de acoso laboral es **persistente y demostrable**, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Dicha conducta, puede darse bajo las modalidades de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

De igual modo, la Ley 1010 de 2006, enlista a título enunciativo las conductas que constituyen acoso laboral, dentro de las cuales se observa la agresión física, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, injustificadas amenazas de despido, múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, descalificación humillante, burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona, imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento, el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados, la negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor, la negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, así como, el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, es preciso señalar que si se configura una o varias de las conductas anteriormente descritas se podría considerar que existen conductas de acoso laboral por parte del empleador, por lo que el trabajador puede en primera instancia acudir ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa como una medida preventiva y correctiva de la conducta de acoso laboral.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del de la Ley 1755 de 2015 en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

LEIDY YADIRA RODRIGUEZ GONZALEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M. 03/02/2017

Revisó: Marisol P.

Aprobó: Leidy R.

Ruta Electrónica: /C:\Users\Amejiam\Desktop\SUBIDO A BABEL 28 DE JUNIO DE 2017\ID95992 DERECHO A LA INTIMIDAD CORREO ELECTRONICO GRABACION DE LLAMADAS CAMARAS DE VIGILANCIA\RAD. ID95992 RP.docx