

Bogotá D.C.,

Señor(a):

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202241060000077417
Instalación de Cámaras de Seguridad y Micrófonos en el Lugar de Trabajo**

En atención a su solicitud, traslada a este Ministerio por parte del Ministerio de la Protección social, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la Instalación de cámaras de seguridad y micrófonos en el lugar de trabajo. 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.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Sea lo primero indicar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta.

Frente al caso en concreto:

Instalación de cámaras de seguridad y equipos de audio en el lugar de trabajo

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 configuraría 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.

Para más 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 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° 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,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor y Elaboró: J Muñoz P
Revisó: N Rodríguez y Aprobó: Marisol P.