



**Pontificia Universidad Javeriana**

**Facultad de Ciencias Jurídicas**

**Trabajo de Grado**

*“EL ALCANCE DE LA SUBORDINACIÓN FRENTE AL DERECHO DE  
LA INTIMIDAD Y AL HABEAS DATA EN UN CONTRATO LABORAL  
EN COLOMBIA”*

***Presentada por:***

*Sarah Restrepo Yepes*

***Director:***

*Oscar Eduardo Moreno Enríquez*

**BOGOTÁ D.C. - COLOMBIA  
2019**

# CONTENIDO

1. **Introducción**
2. **Capítulo I: El contrato laboral y sus elementos**
3. **Capítulo II: La Subordinación**
  - a) Concepto, alcance y limitación de la subordinación en un contrato laboral en Colombia
  - b) Jurisprudencia
4. **Capítulo III: El derecho a la intimidad y habeas data**
  - a) Noción
  - b) Jurisprudencia
5. **Capítulo IV: Implicaciones de la subordinación en el marco del ejercicio pleno de los derechos fundamentales a la intimidad y habeas data**
  - a) Aspectos legales del tema
  - b) Derecho Comparado: jurisprudencia
    - b.1) España
    - b.2) Chile
  - c) Ordenamiento jurídico y casos prácticos colombianos
6. **Conclusiones**
7. **Fuentes de información**
8. **Anexos**
  - a) **Sentencia Sociedad Industrial y Comercial Solucorp Ltda. c/ Dirección Trabajos y otros / recurso de protección**

## INTRODUCCIÓN

A través de este trabajo investigativo se busca profundizar en elementos del contrato laboral, en especial en la subordinación, la cual en el desarrollo de las relaciones laborales puede trascender a las esferas de derechos fundamentales tales como el habeas data y la intimidad, situación que pone en duda el ejercicio en pleno de estas prerrogativas de orden superior que en la práctica pueden ser vulneradoras de disposiciones establecidas en la carta política de 1991, de principios constitucionales y de circunstancias particulares.

Ahora bien, este trabajo busca crear una conciencia jurídica más allá de una simple estipulación legislativa en tanto que en el ámbito de las relaciones laborales es necesaria la aplicación del elemento de la subordinación, sin que esto implique el ejercicio arbitrario de las potestades del empleador y el goce indiscriminado de los derechos que le asisten a los trabajadores.

Como toda legislación, el derecho laboral está guiado por unos deberes y potestades que deben de seguir los empleadores y los trabajadores, pero debido a la evolución tan rápida que está teniendo el ámbito laboral con la creación de nuevos tipos de trabajo, da lugar a ciertos manejos que la ley todavía no ha regulado en su totalidad y crea esferas grises en el ámbito. Este trabajo investigativo se centra en el alcance que tiene la subordinación con el manejo de la información de los trabajadores. De esta manera no se sugiere la eliminación del elemento de la subordinación, sino el manejo adecuado que se le pueda dar en el ámbito del derecho laboral, es decir; buscar formas en que sean equilibrados los nexos laborales y no se trate simplemente como comúnmente y coloquialmente se denomina “*un derecho de desequilibrios*”.

Aunado a lo anterior, resulta indispensable desde la perspectiva jurídica del autor del presente trabajo de grado, la necesidad de abrir espacios de análisis jurídicos que inciten a establecer los alcances, límites y atribuciones que deban desprenderse de este elemento esencial del contrato de trabajo.

Así las cosas, este trabajo abordará cuatro (4) capítulos, que se desarrollarán de la siguiente manera: en el primer capítulo se realiza una pequeña introducción sobre que es el contrato laboral y los elementos que lo componen para sentar base sobre nuestro estudio; para el segundo capítulo se centrará más concretamente sobre el elemento de la subordinación el cual es uno de los objetos principales de estudio de este proyecto; en el tercer capítulo se hace una introducción al derecho del habeas data y al derecho a la intimidad los cuales son el segundo objeto principal de estudio; para el cuarto capítulo lo que se pretende es analizar cómo el elemento de la subordinación ha afectado la esfera de los derechos del habeas data y del derecho a la intimidad en un ámbito laboral, y cómo lo ha desarrollado la jurisprudencia internacional para luego utilizar unas entrevistas realizadas a diferentes sujetos que perciben esta problemática en las diferentes áreas del derecho laboral en Colombia: desde una perspectiva de la Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral), la Corte Constitucional, un abogado representante de sindicatos y un abogado representante empresarial y así poder llegar a unas conclusiones sobre el tema desarrollado en este trabajo.

## CAPÍTULO I EL CONTRATO LABORAL Y SUS ELEMENTOS

En un principio el trabajo se relacionaba con la satisfacción de las necesidades, o hasta una actividad exclusiva y propia de los esclavos en la edad antigua como lo indicó el autor Guillermo Guerrero Figueroa<sup>1</sup>, luego al cabo del paso del tiempo esta evolucionó y se acomodó en un tipo de economía propia de cada pueblo en donde había una clara distinción entre la vida burguesa y el feudalismo. A medida que la figura del trabajo cobraba más importancia y exigía unas reglas para poder tener un manejo adecuado sobre las relaciones que de este se derivaron, se vio la necesidad de crear una herramienta: el contrato laboral.<sup>2</sup>

El contrato laboral fue esa herramienta que surgió de las dudas que empezaron a emerger en la vida mercantil, sobre el status, el control entre el empleador y el trabajador, sobre las reglas que se debían seguir para el perfeccionamiento y la satisfacción de la necesidad requerida; pero al momento de surgir en el mundo, esta herramienta no era autónoma, pues, se regía o por así decirlo, se regulaba desde el ámbito civil.<sup>3</sup> Al encuadrar esta figura en el ámbito del

---

<sup>1</sup> Guerrero Figueroa, G.(1980), *Introducción al derecho del trabajo*, Bogotá, Editorial Temis Librería, Capítulo I (pág. 1): **“El trabajo en la edad antigua: en la antigüedad, el trabajo por cuenta ajena implica un sello de la esclavitud. Este sistema tuvo como característica fundamental el hecho de que el esclavo era propiedad absoluta del señor; este ejercía el poder sobre aquel como sobre las cosas, ya que el esclavo era un objeto según el ordenamiento legal. Esta consideración jurídica se extiende a los frutos y bienes producidos por el esclavo.”**

<sup>2</sup> González Charry, G. (1974), *Derecho del trabajo*, 3ª ed., Bogotá, Editorial Temis, Capítulo III (pag.38): **“Como resultado de la lucha librada con el derecho civil y sus sostenedores, aquel cedió primero el contrato de trabajo, resignándose a que otros principios y otras leyes regularan su actividad y sus finales.”**

<sup>3</sup> González Charry, G. (1974), *Derecho del trabajo*, 3ª ed., Bogotá, Editorial Temis, Capítulo III (pag.37): **“durante muchos siglos, el derecho civil, en sus distintos aspectos, rigió todas las relaciones de los hombres y es bien sabido que el trabajo humano, considerado por largo tiempo como actividad propia de esclavos y de gentes serviles, careció de toda protección. Más tarde se incorporó un principio de regulación del mismo en los códigos civiles, donde se le denominó arrendamiento de servicios. Se estimó improcedente e innecesario un estatuto especial que preferentemente se ocupara de su causa. De allí por qué se estimó el derecho civil como el derecho común, o sea, el regulador de todo género de relaciones humanas. Más aún, cuando las necesidades del comercio hicieron forzoso un cuerpo de normas especiales adaptado a sus peculiaridades, estas siempre han sido consideradas como de excepción, no desvinculadas en modo alguno del derecho civil, cuyos preceptos siguen siendo aplicables a los actos de comercio, cuandoquiera que aquellos mandatos no contemplan el caso de que se trata. (...) Las instituciones políticas y jurídicas fueron cediendo de su secular resistencia, las constituciones de los Estados comenzaron a consagrar garantías específicas para el fenómeno laboral y las legislaciones terminaron por aceptar francamente la necesidad de una regulación plena y completa para este nuevo tipo de relación jurídica. A partir de entonces, el derecho civil dejó de ser el derecho común en materia de trabajo.”** (En negrilla por fuera del texto).

derecho civil se empiezan a evidenciar las falencias económicas, sociales y hasta del mismo ámbito del derecho civil; debido a esto es cuando la misma figura exige su regulación especial e individual, gracias a *“la intervención del Estado en la expedición de regulaciones especiales (...), se comienza a configurar un conjunto de disposiciones que posteriormente serán objeto del ordenamiento con el cual se concreta la génesis del derecho laboral como rama autónoma de la ciencia jurídica. Con la individualización del contrato de trabajo, al someterlo a reglas independientes de las propias de la contratación civil, se crea conciencia de grupo entre quienes quedan afectos a las condiciones del nuevo contrato (...).”*<sup>4</sup>. Al consolidarse una codificación, un Código Sustantivo del Trabajo, allí se encuadran todas estas herramientas en artículos, empezando por el artículo 5 en donde se define el trabajo *“...es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”*<sup>5</sup>.

El artículo 5 de este código menciona por primera vez *“contrato de trabajo”*, el cual más adelante se encuentra definido en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo enunciando que *“1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.”*

---

<sup>4</sup> Valdés Sánchez, G.G. (2019), *Derecho laboral individual, 2ª ed.*, Colombia, Legis Editores S.A.

<sup>5</sup> Colombia (2016), Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Bogotá, Legis Editores S.A.

2. *Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario*”<sup>6</sup>. (Subrayado por fuera del texto).

Por otro lado el autor y profesor Germán G. Valdés Sánchez entiende que el contrato de trabajo es un “(...) *acuerdo de voluntades, expreso o tácito, es el punto de partida de la regulación contenida en el Código Sustantivo del Trabajo y, por tanto, representa el eje en torno del cual se desarrollan las relaciones entre el empleador y el trabajador.*”<sup>7</sup>

El artículo 22 nos da una muestra clara de lo que significa esa herramienta de contrato laboral y señala que se encuentra compuesto por unos elementos especiales para que surja en el mundo tanto real como jurídico en donde surten sus efectos, además estos elementos lo diferencian y lo distinguen entre los otros contratos existentes en el mundo de los contratos.

En su artículo 23 el código explícitamente expone esos elementos para que “[...] *haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:*

*a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*

*b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los*

---

<sup>6</sup> Colombia (2016), Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Bogotá, Legis Editores S.A.

<sup>7</sup> Valdés Sánchez, G, G. (2019), *Derecho laboral individual*, 2ª ed., S.I., Legis Editores S.A.

derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”<sup>8</sup>.

El Código Sustantivo del Trabajo señala como elementos del contrato laboral en Colombia:

- 1. Un salario (remuneración) como retribución del servicio:** es la contraprestación que el empleador se compromete a dar ya sea en dinero o en especie al trabajador por su labor, obra o servicio desempeñado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio número 95 en el artículo 1 define el salario como la *“remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”*<sup>9</sup>

Este elemento del contrato laboral clasifica al contrato laboral como oneroso, es decir, nunca será gratuito; tal y como lo afirma el autor Guillermo González Charry al decir que el salario es *“la retribución del servicio, es el elemento de la relación del trabajo.*

---

<sup>8</sup> Colombia (2016), Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Bogotá, Legis Editores S.A.

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo (2018), “*Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)*” [en línea], disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095), recuperado: 8 de noviembre de 2018.



*La ley colombiana no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador, o, lo que es lo mismo, una situación mediante la cual el asalariado preste o no su energía de trabajo, sin percibir por él una remuneración.*”<sup>10</sup>

**2. La actividad personal del servicio:** Para el autor Guillermo González Charry se entiende por actividad personal del trabajador *“la realización por sí mismo”*. (...) *implica la prestación personal del oficio a que el trabajador se ha obligado, sin concurrencia de ninguna otra persona, y sin que el titular de la relación pueda ser sustituido por otro sujeto.*”<sup>11</sup>. Este elemento señala y califica al trabajador de único y especial, es decir, el servicio para el cual fue contratado es de carácter netamente personal, en la ejecución de los lineamientos pactados en el contrato laboral este no puede ser sustituido o reemplazado pues es un sujeto imprescindible en la ejecución del trabajo.

Se debe de recordar que el tratamiento de los sujetos en el contrato laboral es diferente, ya que cada sujeto posee unas características que los diferencian, un ejemplo claro sería que el sujeto del empleador cuenta con una herramienta propia denominada la sustitución del empleador<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> González Charry, G. (1998), *Derecho Laboral Colombiano*, 9ª ed., Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley LTDA.

<sup>11</sup> González Charry, G. (1998), *Derecho Laboral Colombiano*, 9ª ed., Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley LTDA.

<sup>12</sup> González Charry, G. (1985), *Tratado de Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Bogotá, Librería Editorial el Foro de la Justicia, Capítulo X (pag. 269): *“la sustitución de patronos es un instituto propio del derecho del trabajo, que tiene como finalidad especial defender a los trabajadores y a los contratos de trabajo, de toda mutación o de todo cambio de régimen en el dominio o en la administración de la empresa. Durante largo tiempo los acontecimientos comunes de la vida comercial hacían que los contratos de trabajo se rompieran y que se despidiera a los trabajadores por el simple hecho de cambiar de patrono, de vender la fábrica o de arrendar el taller. A ese aspecto se le dio mucha atención porque si en realidad los trabajadores no son socios de las empresas, no están vinculados a sus riesgos ni a sus operaciones de carácter comercial o administrativo, si por sus contratos de trabajo solamente están vinculados a sus obligaciones, no habría razón para someterlos a las consecuencias propias de ese régimen comercial. Se creó entonces la entidad de la sustitución de patronos, que tiene por objeto, no solo definir en qué condiciones ella ocurre, sino, además, determinar cuáles son las consecuencias que tiene para los contratos de trabajo.”*

**3. La subordinación:** este elemento es quizás el más importante pues gracias a el se diferencia el contrato laboral de cualquier otra relación jurídica desarrollada en virtud de un contrato, se demuestra que en efecto en un contrato laboral existe una jerarquía entre las partes, en palabras más simples, el trabajador es quién ejecuta una labor, obra o servicio a orden y/o requerimiento de su contraparte, es decir el empleador, este es quien paga una remuneración al trabajador por esa labor, obra o servicio. La subordinación es aquella facultad que reviste al empleador frente al trabajador, como lo indica el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para *exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos*. El autor Guillermo Guerrero Figueroa define la subordinación como *“la nota diferenciadora de la relación laboral ante otras relaciones jurídicas. La subordinación consiste en que el trabajador se halla bajo las órdenes y disposición permanente del patrono.”*<sup>13</sup>

Por otro lado el autor Guillermo González Charry afirma que la subordinación es el *“elemento cardinal del contrato de trabajo”*<sup>14</sup> y recuerda que dicho elemento cuenta con unas características fundamentales que son *“a) que debe de ser continuada o permanente, con permanencia igual a la duración del contrato; b) el llamado “deber de obediencia” del trabajador se contrae exclusivamente al campo de las obligaciones propias del contrato de trabajo; c) (...) se trata más de una posibilidad que de una realidad (...) radica más fundamentalmente en el hecho de que el empleador pueda en cualquier momento, durante la vigencia del contrato, impartir*

---

<sup>13</sup> Guerrero Figueroa, G. (1980), *Introducción al derecho del trabajo*, Bogotá, Editorial Temis Librería.

<sup>14</sup> González Charry, G. (1998), *Derecho Laboral Colombiano*, 9ª ed., Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley LTDA.

*órdenes o dar instrucciones o imponer reglamentos internos, y que cuando ello ocurre, el trabajador debe cumplirlas.”<sup>15</sup>*

---

<sup>15</sup> González Charry, G. (1998), *Derecho Laboral Colombiano*, 9ª ed., Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley LTDA.

## **CAPÍTULO II LA SUBORDINACIÓN**

### **a) Concepto, alcance y limitación de la subordinación en un contrato laboral en Colombia**

Los elementos del contrato de trabajo tienen ciertas particularidades, en especial la subordinación, toda vez que sobrepone al empleador sobre el trabajador generando una relación de contraprestación en donde hay una parte dominante y una parte dominada. Es por ello que este elemento resulta de vital importancia al momento de definir el contrato laboral, en tanto existe una sujeción laboral basada en condiciones, ordenes y deberes.

Es importante reseñar el alcance constitucional que se le ha dado al mencionado elemento, ya que la Constitución de 1991 otorgó especial protección al trabajo, reconociéndolo en el preámbulo de la Carta Magna, así como la protección directa que debe emanar del Estado respecto de las relaciones laborales. Es así, como el artículo 53 de la Carta Política dispuso la protección, eficacia y debido ejercicio de los derechos y demás situaciones derivadas de las relaciones laborales.<sup>16</sup>

Es por esto que la Constitución Política de 1991 promueve los derechos fundamentales de todas las personas que habitan el territorio nacional como medida inmediata en el cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho que tiene como principal protección el ser humano y la consagración de todos los derechos inherentes a él. Es menester entender que el marco de fundamentación de los sistemas políticos actuales es la dignidad humana y

---

<sup>16</sup> Colombia (2013), Constitución Política de Colombia, Bogotá, Legis Editores S.A.

el respeto de las garantías fundamentales de los ciudadanos. Esta misma fundamentación es la base de nuestra Carta Política de 1991<sup>17</sup> la cual define el derecho al trabajo, como:

*“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*<sup>18</sup>

Adicionalmente, la Carta Magna en su artículo 53 consagra:

*“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”*<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Colombia (2013), Constitución Política de Colombia, Bogotá, Legis Editores S.A.

<sup>18</sup> Colombia (2013), Constitución Política de Colombia, Bogotá, Legis Editores S.A.

<sup>19</sup> Colombia (2013), Constitución Política de Colombia, Bogotá, Legis Editores S.A.

Por otro lado, en el plano internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 consagra el derecho al trabajo en el artículo 23, el cual dispone:

- “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”<sup>20</sup>*

Adicionalmente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), aprobado por la Ley 74 de 1968 por la cual se aprueban los "*Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966 , consagra el derecho al trabajo (Art. 6º), el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art. 7º) y la libertad de asociación sindical (Art. 8º), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador” (1988), aprobado en Colombia por la Ley 319 de 1996, prevé el derecho al trabajo (Art. 6º), el derecho al goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (Art. 7º) y los derechos sindicales (Art. 8º).*”

---

<sup>20</sup> Naciones Unidas (1948), “*Declaración Universal de los derechos humanos*”, [en línea], disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, recuperado: 15 de diciembre de 2018.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo establecido anteriormente se evidencia la garantía y protección de los derechos fundamentales de las personas y que además permita la ejecución de los fines del Estado Social de Derecho, y es aquí donde surge la necesidad de este trabajo investigativo, ya que si bien el ordenamiento jurídico colombiano establece unas prerrogativas proteccionistas en relación al derecho al trabajo y demás situaciones derivadas de las relaciones labores, es necesario, que los empleadores en el marco de sus potestades no alteren las garantías fundamentales y se generen espacios de arbitrariedad, como las que pueden llegar a surgir en el marco de la subordinación como elemento del contrato laboral.

De acuerdo a lo anterior y en términos precisos es relevante mencionar las situaciones jurídicas en el ejercicio de un contrato laboral que pueden generar controversias entre empleador y trabajador, para lo cual la Corte Constitucional en sentencia T-574/2017 suscitó y estudió una circunstancia demandada por vía de tutela que se derivó de la presunta interferencia del empleador en los chats de “*Whatsapp*”. En dicha sentencia judicial el alto tribunal constitucional determinó la no existencia de vulneración al derecho a la intimidad, a saber:

*“En especial la Sala constató que no se había violado el derecho a la intimidad dado que (i) la conformación del chat así como el creador y administrador del mismo, indican que el espacio virtual creado en uso de la tecnología puede considerarse análogo a lo que la jurisprudencia constitucional ha considerado un espacio semiprivado; (ii) la información que allí circulaba era, al menos prima facie, semiprivada, de manera que de ella no se predicen los límites que se adscriben a la privada o reservada; (iii) la información producida en el grupo “Distribuciones Cúcuta” tenía la vocación de circular entre los participantes*

*del mismo y, en atención a que entre ellos se encontraban también representantes de los empleadores, no existe objeción a que sobre esa base dichos representantes la transfirieran a sus representados, (iv) cuando en su condición de trabajador e integrante del grupo “Distribuciones Cúcuta” el accionante (a) aceptó hacer parte del grupo creado, (b) interactuó en el mismo, (c) envió notas de voz alusivas a su trabajo -en las que expresaba desacuerdos con el empleador e insinuaba la manera en la que sus compañeros debían proceder en dicha situación- y (d) no manifestó en momento alguno su decisión de abandonarlo, reconoció la posibilidad de que la información circulara entre todos aquellos para los que resultaba relevante; (v) el accionante no podía esperar que la información no circulara entre los órganos de administración y dirección de Nutresa, de manera que en este caso específico la existencia de una expectativa de privacidad en los términos que han quedado expuestos, no podía afirmarse. En síntesis ni de la conformación del grupo, ni de su finalidad, ni de pauta o regla alguna para su funcionamiento, puede desprenderse dicha expectativa: no se trataba de información íntima o sensible, ni que interesara –considerando la naturaleza de las actividades a las que se refería - solo al accionante y era claro que el accionante conocía que en el grupo participaban representantes del empleador.”<sup>21</sup>*

Sin embargo, desde una óptica investigativa dichas situaciones pueden generar violación de derechos y garantías fundamentales cuando no se precisen los límites y no se aplique correctamente las normas laborales establecidos en el ordenamiento jurídico<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Colombia, Corte Constitucional (2017, 14 de septiembre) “Sentencia T-574”. M.P. Linares Cantillo, A. Expediente T-6.142.741:

<sup>22</sup> Colombia, Corte Constitucional (2017, 14 de septiembre) “Sentencia T-574”. M.P. Linares Cantillo, A. Expediente T-6.142.741: “El lugar de trabajo, en principio espacio semiprivado, no goza del mismo nivel de protección que el domicilio, debido a que el grado de privacidad es menor en atención a que allí tienen lugar actuaciones con repercusiones sociales significativas. Según las decisiones citadas, para establecer la violación del derecho a la intimidad es necesario considerar la expectativa que tiene el trabajador acerca de la confidencialidad de sus manifestaciones y, en ese sentido es necesario



En atención a lo anterior, se puede establecer que el ordenamiento constitucional colombiano busca implementar todas las acciones encaminadas a la protección de los derechos humanos de todas las personas, sin embargo, puede establecerse que el ámbito de la subordinación en la legislación colombiana puede generar en su interpretación y aplicación zonas grises, toda vez que a pesar de ser regulado normativamente a través del estatuto del trabajo y con la consagración de los principios de igualdad y condiciones justas de trabajo, no hay una claridad legal que indique los alcances y límites de este elemento esencial del contrato laboral, puesto que cuando se presenten situaciones en las que el empleador no respete condiciones y temas íntimos, privados y de interés particular puede concretarse una vulneración a las garantías y derechos de orden superior, bajo la óptica del concepto propio de la subordinación, invadiéndose esferas internas. Lo anterior en la práctica puede presentarse en aquellos espacios laborales en los que por ejemplo un trabajador le manifiesta a su empleador las circunstancias de presentar VIH (virus de la inmunodeficiencia humana) y el empleador con ocasión a sus facultades sustentadas en el elemento de la subordinación divulga la patología y diagnóstico del trabajador. Así mismo se pueden presentar casos en la práctica jurídica con las mujeres en estado de embarazo quienes los primeros tres (3) meses evitan difundir su estado y el empleador al tener conocimiento de dicha información hace manejo de ella.

---

*valorar, entre otras cosas, (i) si se trata de información íntima, sensible o que sólo le interesa a una persona en particular en atención al tipo de actividad que se desarrolle y (ii) si los empleados tienen o no conocimiento acerca del seguimiento de sus actividades.”*

## **b) Jurisprudencia**

Ahora bien, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha estudiado y desarrollado el concepto de subordinación, a saber:

*“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.”<sup>23</sup>*

Adicionalmente, el Alto Tribunal Constitucional manifestó:

*“Respecto a la subordinación se han elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la económica y la jurídica, pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.”*

(...)

---

<sup>23</sup> Colombia, Corte Constitucional (2000, 5 de abril) “Sentencia C-386” . M.P.: Barrera Carbonell, A. Expediente D-2581.

*Ahora bien, una de las expresiones de esa subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador es el poder de dirección que conlleva a la facultad de impartir órdenes, de establecer las directrices que han de guiar la actividad laboral y por supuesto la de imponer un reglamento interno que contenga las normas no sólo de comportamiento dentro de ella sino las disposiciones reguladoras de la actuación de ambas partes de la relación laboral. Dicho reglamento regirá las políticas de la empresa, las relaciones laborales y regulará las condiciones en que debe desarrollarse el trabajo. Este ha sido definido como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.”<sup>24</sup>*

En efecto, de acuerdo a lo establecido a la jurisprudencia constitucional, la subordinación implica que el empleador pueda impartir órdenes en ejercicio de sus potestades, sin embargo este elemento no puede llevar a situación que sea sinónimo de esclavitud o de indiscriminada obediencia, puesto que el empleado o trabajador antes de serlo es una persona, que tiene derechos fundamentales y en especial no está obligado a recibir directrices que vayan en contra de su dignidad humana, integridad personal, intimidad y demás derechos de los que se es titular. Así mismo, del análisis a la legislación a la legislación laboral colombiana, se infiere que las facultades derivadas del elemento de la subordinación no pueden en ningún

---

<sup>24</sup> Colombia, Corte Constitucional (2004, 29 de septiembre) “Sentencia C-934”, M.P.: Córdoba Triviño, J. Expediente D-5132.

caso desconocer el bloque de constitucionalidad<sup>25</sup>, es decir, las normas de los tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano.<sup>26</sup>

Aunado a lo anterior y en atención a lo considerado por la Corte Constitucional en relación con el derecho al trabajo, el contrato laboral y los elementos del mismo, en el marco de las relaciones laborales deben respetarse las garantías y facultades que la Constitución y la Ley establecen amparados por el Estado. Con todo, es necesario un mejor manejo de los elementos del contrato laboral, entre esos la subordinación, que no puede llegar a ser considerada como aquella virtud desorbitante del empleador en el marco de sus funciones.

---

<sup>25</sup> Uprimi Yepes, R. (2019) “El bloque de constitucionalidad en Colombia: un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal”, [en línea], disponible en: [https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi\\_name\\_recurso\\_46.pdf](https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_46.pdf), recuperado: 15 de agosto de 2019:” (...) Así, conforme a esa dogmática, habría que concluir que hacen parte del bloque en sentido estricto (i) el Preamble, (ii) el articulado constitucional, (iii) los tratados de límites ratificados por Colombia, (iv) los tratados de derecho humanitario, (v) los tratados ratificados por Colombia que reconocen derechos intangibles, (vi) los artículos de los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia, cuando se trate de derechos reconocidos por la Carta, y (vi) la doctrina elaborada por los tribunales internacionales en relación con esas normas internacionales. Como es obvio, esta lista genérica incluye específicamente los convenios de la OIT y la doctrina elaborada por los órganos de control de esa organización internacional. Y de otro lado, para integrar el bloque en sentido lato, habría que agregar a las anteriores pautas normativas (i) las leyes estatutarias y (ii) las leyes orgánicas, en lo pertinente.”.

<sup>26</sup> Remolina Angarita, N. (2013), “Tratamiento de datos personales en el contexto laboral, Revista No. 175 Ene.-Feb. 2013”, [en línea], disponible en: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral\\_d6cac6ef1ad80028e0430a0101510028](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral_d6cac6ef1ad80028e0430a0101510028), recuperado: 6 de diciembre de 2019.: “Dentro de los principios de la OIT vale la pena enunciar los siguientes que tienen plena aplicación al escenario colombiano:

- El tratamiento de datos personales de los trabajadores debería efectuarse de manera ecuatoria y lícita y limitarse exclusivamente a asuntos directamente pertinentes a la relación de empleo del trabajador.; En principio, los datos personales deberían utilizarse únicamente para el fin con el cual hayan sido acopiados.
- *Los empleadores deberían evaluar periódicamente sus métodos de tratamiento de datos, con el objeto de: a) reducir lo más posible el tipo y el volumen de datos personales acopiados, y b) mejorar el modo de proteger la vida privada de los trabajadores*
- *Las personas encargadas del tratamiento de datos personales debería recibir periódicamente una formación que les permita comprender el proceso de acopio de datos y el papel que les corresponde en la aplicación de los principios.*
- *El tratamiento de datos personales no debería conducir a una discriminación ilícita en materia de empleo u ocupación*
- *Todas las personas tales como los empleadores, los representantes de los trabajadores, las agencias de colocación y los trabajadores que tengan acceso a los datos personales de los trabajadores deberían tener una obligación de confidencialidad, de acuerdo con la realización de sus tareas y el ejercicio de los principios de tratamiento de datos*
- Los empleadores deberían garantizar, mediante las salvaguardias de seguridad que permitan las circunstancias, la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación no autorizados.
- *Los empleadores debería verificar periódicamente que los datos personales conservados son exactos, actualizados y completos.” (Subrayado en negrilla por fuera del texto).*

Ahora bien, del análisis del elemento de la subordinación del contrato laboral se deriva, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre los empleados a su cargo, para mantenerlas condiciones de equilibrio y armonización del lugar de trabajo. Esa potestad, como es sabido, debe ser solamente aplicada en el marco de una relación laboral, sin embargo hay situaciones en el ámbito de laboral, en que la subordinación no debe considerarse como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores<sup>27</sup>, tal es el caso de los trabajadores con diagnóstico de salud reservado que por la patología misma que presentan solo comunican dicho estado al empleador por su calidad de “jefe”, más no con la intención que dicha información sea escalada a esferas más allá de la íntima.

---

<sup>27</sup> Jaramillo Jassir, I.D, (2011), “*Del Derecho laboral al Derecho del trabajo*”, Bogotá, Editorial Universidad del Rosario, (pág. 28): “*El denominado poder de variación que emana del poder subordinante del empleador, es una facultad limitada por la razonabilidad y el respeto a los trabajadores, de manera que el ordenamiento constitucional y legal determina las condiciones en que dicho poder puede ejercerse, para hacerlo razonable y compatible con el respeto a la dignidad del trabajador. (...) La facultad subordinante del empleador está encausada en el ámbito estrictamente laboral.*”

### CAPÍTULO III EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y HABEAS DATA

#### a) **Noción**

En Colombia, el derecho a la intimidad está estrechamente ligado con el derecho al habeas data<sup>28</sup>, tanto así, que su consagración constitucional se encuentra expresamente en el artículo 15 de la Carta Política, lo que conlleva a analizar que su aplicación y posibles vulneraciones se den de forma conjunta. Ahora bien, cabe resaltar que, en algunos casos, ya sea en el sector público y privado, y en especial en el ámbito laboral, la subordinación como elemento del contrato laboral puede llegar a inferir en estos espacios, tal es el caso de la solicitud de los reportes a centrales de riesgo al momento de ingresar a un trabajo, situación que en principio y de acuerdo a la naturaleza misma de la labor que se realizara puede ser legal, sin embargo desde la esfera del ejercicio de los derechos estudiados en este trabajo de grado puede ser vulneradora de los mismos.

Fernando Cervantes Díaz afirma que *“a pesar de ser legítimo el uso de la información por parte de estos sujetos dentro de las relaciones contractuales, el mal uso de la misma puede traer como consecuencia perjudicial que se afecte en gran medida la intimidad de las personas y su derecho al habeas data.”*<sup>29</sup> Aunado a lo anterior en la Constitución de 1991 se reguló el derecho a la intimidad como prerrogativa constitucional y fundamental,

---

<sup>28</sup> Gozaíni, O.A. (2001), *Derecho Procesal Constitucional Hábeas Data protección de datos personales Doctrina y Jurisprudencia*, Rubinzal- Culzoni Editores, Buenos Aires. Pág. 13: *“A veces se lo trata como derecho constitucional de las personas con raíces en el derecho a la intimidad (...) El habeas data, dicen algunos, protege el derecho a la intimidad; pero al mismo tiempo, también se afirma que la defensa es de la privacidad, o de la dignidad humana, o el derecho a la información, o bien, la tutela del honor, o de la propia imagen o perfil personal, o el derecho a la identidad, o simplemente acotado a la autodeterminación informativa.”*

<sup>29</sup> Cervantes Díaz, F. (2009), *“Derecho a la intimidad y habeas data”*, [en línea], disponible en: [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho\\_realidad/article/download/5010/4087/](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/download/5010/4087/), recuperado: 18 de septiembre de 2019.

estableciéndose en el artículo 15 el cual enuncia que *“todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución. La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley.”*<sup>30</sup>

De acuerdo a lo expuesto en líneas anteriores, este derecho de orden fundamental y constitucional dispone que la información circulante de las personas debe ser tratada de forma correcta, es decir, que las entidades y empresas tanto públicas como privadas que manejen y manipulen bases de datos deben tener políticas de privacidad y confidencialidad sobre las mismas.

Ahora bien, como se mencionó al inicio de este capítulo, el habeas data y el derecho a la intimidad poseen una relación directa, al respecto el alto Tribunal Constitucional lo ha manifestado en reiteradas jurisprudencias disponiendo que:

*“El derecho al acceso de datos personales tiene fundamento en el artículo 15 de la Constitución Política el cual reconoce los derechos de las personas a la intimidad personal, al buen nombre, y a conocer, actualizar y rectificar la información que se haya recogido sobre ellas en los diferentes bancos de datos y en los archivos de entidades públicas y*

---

<sup>30</sup> Colombia (2013), Constitución Política de Colombia, Bogotá, Legis Editores S.A

*privadas. Asimismo, señala la obligación que tiene el Estado de hacer respetar dichos derechos.”*<sup>31</sup>

En concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior, y en especial atención valga la pena resaltar que el derecho al habeas data, se refiere a aquella facultad que poseen las personas a obtener su información privada y personal frente a los terceros que poseen en archivos sus datos, esto *“quiere decir que la persona ya no es un sujeto pasivo frente a lo que pasa con sus datos; ahora tiene el derecho de saber cómo se recolectaron, para qué se van a utilizar, quién los tiene; si son erróneos o equívocos, para poder corregirlos o modificarlos.”*<sup>32</sup>

Por otro lado, y habiéndose explicado la definición de cada uno de ellos se hace necesario realizar un análisis de los orígenes históricos del derecho a la intimidad, ya que de esto deviene una gran importancia debido a la relación directa con el habeas data, por ello es pertinente mencionar los antecedentes de esta prerrogativa.

Es así, como este derecho desde sus orígenes tuvo prevalencia en Estados Unidos de América<sup>33</sup> y el Occidente Europeo<sup>34</sup> como un derecho personalísimo que no puede ser invadido por la interferencia de terceras personas.

---

<sup>31</sup> Colombia, Corte Constitucional (2018, 2 de marzo), “Sentencia T-077”, Bogotá, M.P. Lizarazo Ocampo, A.J., Expediente: T-6.416.527

<sup>32</sup> Cervantes Díaz, F. (2009), “Derecho a la intimidad y habeas data”, [en línea], disponible en: [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho\\_realidad/article/download/5010/4087/](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/download/5010/4087/), recuperado: 18 de septiembre de 2019.

<sup>33</sup> Martínez de Pisón Caveró, J. (1993), *El derecho a la intimidad en la jurisprudencia constitucional*, Madrid, Editorial Civitas, S.A. Pág. 25-27: “El nuevo interés por la intimidad surge en Estados Unidos hacia la década de los 60 y llega hasta nuestros días, aunque las primeras aportaciones se remontan a finales del siglo pasado. Pese a todo, no es raro encontrar en los últimos números de las revistas especializadas referencias interesantes y así mismo aportaciones al esclarecimiento de lo que es la intimidad. (...) De hecho, la primera mención a algo parecido al “derecho a la intimidad” en el sentido actual del término fue obra de dos juristas americanos, S.D. Warren y L.D. Brandeis, quienes en un artículo titulado “The right to privacy (the implicit made explicit)” en 1890 reaccionaron en contra de las intromisiones de la prensa en la vida privada del primero de ellos y, en su reflexión sobre lo sucedido, popularizaron la conocida definición de este derecho como “the right to be let alone”, “el derecho a estar solo” o, mejor, “a ser dejado tranquilo”. (...) Por todo esto, y por que esta revisión en torno a la intimidad responde a las peculiares condiciones políticas y jurídicas de los Estados Unidos, no siempre es fácil-y, en ocasiones, ni siquiera pertinente- una traslación de las soluciones ahí elaboradas a los problemas planteados en nuestra realidad jurídica.”

<sup>34</sup> Martínez de Pisón Caveró, J. (1993), *El derecho a la intimidad en la jurisprudencia constitucional*, Madrid, Editorial Civitas, S.A. Pág. 51: “Esta fuera de toda duda que la discusión y reflexión sobre la intimidad ha surgido y crecido en el Occidente Europeo con el inicio y el auge del individualismo liberal. Steven Lukes, en su libro titulado *El individualismo*, nos ha legado una narración nada despreciable en la que estudia con detalle la historia semántica y las ideas básicas de



De acuerdo con los antecedentes históricos anteriormente mencionados, es importante resaltar que *“si bien este fue el nacimiento jurídico del concepto, la idea de privacidad es más antigua, se empieza a vislumbrar con la disolución de la sociedad feudal y en la sociedad liberal se considera privilegio de minorías selectas que hacen valer ante el grupo su facultad de aislarse, de encasillarse y de evitar toda interferencia en su vida privada y la posibilidad consecuente de disponer de ella. En este marco, las relaciones y acuerdos quedaban regulados por las normas referentes a los contratos.”*<sup>35</sup>

A su vez en la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (Pacto de San José) se estableció:

*“Artículo 11.2: nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.*

*Artículo 11.3: Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.”*<sup>36</sup>

Si bien, hay que destacar el concepto de privacidad tiende a sufrir cambios y variables de acuerdo a las diferentes épocas y situaciones de la vida social y la comunidad en general, esto es, que este concepto se encuentra en constante mutabilidad, ya que lo que antes podía ser considerado como ámbito privado hoy ya no lo es, la privacidad y en estricto sentido el

---

*esta corriente. En su opinión, el individualismo abarca una serie de elementos muy variados y dispares que, amparados bajo este término, encuentran “un ilusorio aspecto de unidad y coherencia”. Estos son: la dignidad del hombre, la autonomía, la intimidad (lo privado), el autoperfeccionamiento.”*

<sup>35</sup> Londoño Toro, B.S., (2019), *“El derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen enfrentado a las nuevas tecnologías informáticas”*, [en línea], disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/6302> recuperado: 18 de septiembre de 2019.

<sup>36</sup> Organización de Estados Americanos (OEA) (1969), *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*, San José, Costa Rica, OEA. [en línea], disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm), Recuperado: 1 de febrero de 2019.

derecho a la intimidad han sido sujetos de los cambios significativos a lo largo de los tiempos.<sup>37</sup> Así lo planteó Juan Carlos Prado Caicedo en su artículo al decir que *“a medida que avancen más las tecnologías, esta personalización masiva con fines de control y de lucro se incrementará. Lo curioso, se logra en parte con la complicidad de quienes exponen su vida intencionalmente. (...) Cada quien es miembro de una familia, de una empresa o de una comunidad. Y cada vez que publica, está arriesgando no solamente su reputación personal, sino la de su entorno laboral, social y familiar. Probablemente, ante estos nuevos escenarios, sea necesario y prudente estar alerta. Porque ciertamente en la era de las tecnologías de la información y las comunicaciones cualquiera, en su de cuarto hora de fama, corre el riesgo de pasar del anonimato al desprestigio.”*<sup>38</sup>

Si bien es cierto, existe conexidad entre el derecho al habeas data y la intimidad, no se puede desconocer que entre ellos puede existir colisión<sup>39</sup>. *“Respecto al problema planteado, consideramos que se tratan de dos derechos relativos, el uno de carácter principalmente individual (derecho a la vida privada) y el otro con un carácter social (libertad de información) siendo el primero limite del segundo, salvo cuando el interés público entre en juego.”*<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Jiménez Uribe, I. (2019, 19 de febrero) entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 40:31: *“(…) creo que nosotros en Colombia estamos cortos de eso, creo que nosotros estamos dejando que eso todo se haga por vía privada y no hay iniciativas legislativas alrededor de eso, cuando para mí si debería de ser una iniciativa legislativa tener presente que las realidades están cambiando y las realidades ponen a prueba ese conflicto de derechos todos los días, nosotros estamos muy quedados, el código es de hace unos 60 años, si un código así de viejo frente a las redes sociales se queda muy corto yo ya no puedo vivir con un código en mano que fue hecho hace 60 años para resolver situaciones que pasan hoy en día con cosas, porque las normas si las dejas estáticas así se van a quedar y las normas laborales en Colombia son muy inflexibles tanto para los trabajadores como para los empleadores, hablan normas sobre comportamientos inmorales ¿qué es inmoral?, las realidades cambian y yo sí creo que debe de haber iniciativas para acoplarlas.”*

<sup>38</sup> Prado Caicedo, J.C. (2012, abril), *“La intimidad: ¿un derecho o un deber? De cómo el uso de las nuevas tecnologías impacta a la vida personal”*, en Revista Javeriana, Derecho a la intimidad, edición no. 783, Bogotá, pp. 48-49

<sup>39</sup> Londoño Toro, B.S., (2019), *“El derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen enfrentado a las nuevas tecnologías informáticas”*, [en línea], disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/6302> recuperado: 18 de septiembre de 2019.

<sup>40</sup> Londoño Toro, B.S., (2019), *“El derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen enfrentado a las nuevas tecnologías informáticas”*, [en línea], disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/6302> recuperado: 18 de septiembre de 2019.

Teniendo en cuenta los comienzos históricos de estos derechos en el ámbito del ordenamiento jurídico colombiano se tuvo mayor protagonismo de estas prerrogativas a través de la Constitución de 1991, ya que con el establecimiento de un Estado Social de Derecho se hizo necesaria la ampliación de la Carta de Derechos Fundamentales frente a lo cual se establecieron con este carácter los derechos aquí estudiados.<sup>41</sup>

Ahora bien, aterrizando al ámbito estrictamente legal, el legislador dispuso la regulación expresa de este derecho constitucional en la Ley Estatutaria 1266 de 2008 “*por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países, y se dictan otras disposiciones*”, en dónde se define los siguientes términos en su artículo tercero:

(...)

a) *Titular de la información. Es la persona natural o jurídica a quien se refiere la información que reposa en un banco de datos y sujeto del derecho de hábeas data y demás derechos y garantías a que se refiere la presente ley;*

(...)

e) *Dato personal. Es cualquier pieza de información vinculada a una o varias personas determinadas o determinables o que puedan asociarse con una persona natural o jurídica. Los datos impersonales no se sujetan al régimen de protección de datos de la presente ley. Cuando en la presente ley se haga referencia a un dato, se presume que se trata de uso personal. Los datos personales pueden ser públicos, semiprivados o privados;*

---

<sup>41</sup> Colombia (2013), Constitución Política de Colombia, Bogotá, Legis Editores S.A

*f) Dato público. Es el dato calificado como tal según los mandatos de la ley o de la Constitución Política y todos aquellos que no sean semiprivados o privados, de conformidad con la presente ley. Son públicos, entre otros, los datos contenidos en documentos públicos, sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidos a reserva y los relativos al estado civil de las personas;*

*g) Dato semiprivado. Es semiprivado el dato que no tiene naturaleza íntima, reservada, ni pública y cuyo conocimiento o divulgación puede interesar no sólo a su titular sino a cierto sector o grupo de personas o a la sociedad en general, como el dato financiero y crediticio de actividad comercial o de servicios a que se refiere el Título IV de la presente ley.*

*h) Dato privado. Es el dato que por su naturaleza íntima o reservada sólo es relevante para el titular.”<sup>42</sup>*

A pesar de que la anterior norma citada refiere disposiciones y conceptos en el ámbito financiero permite entender y analizar la clasificación de los datos personales y el tratamiento que a ellos debe de dársele. Ahora bien, como a modo de ejemplificación en el ámbito laboral de las entidades publicas puede considerarse el acto administrativo de nombramiento un dato personal de carácter público, el dato personal de carácter semiprivado en el sector privado podría ser la hoja de vida puesto que solo le interesa tanto al titular y a la persona encargada de realizar una entrevista de trabajo, se hace la aclaración debido a que en el sector público la hoja de vida de los servidores públicos se encuentra publicada en el SIGEP; el dato personal de carácter privado podría ser el contenido de la historia clínica del trabajador.

---

<sup>42</sup> Colombia, Congreso de la República (2008, 31 de diciembre), “Ley Estatutaria 1266 de 2008, por la cual se dictan disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones”, en *Diario Oficial*, núm. 47.219, 31 de diciembre de 2008. [en línea], disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1266\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1266_2008.html), recuperado: 18 de septiembre de 2019.

Por su lado, la Corte Constitucional en sentencia T-077 de 2018 al analizar la Ley Estatutaria del habeas data, dispuso “(...) *la Ley Estatutaria 1266 de 2008 la cual reiteró los principios fijados por la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Puntualmente, la ley en mención estableció que las actividades de recolección, procesamiento y circulación de datos personales contenidos en bases de datos de carácter financiero deben regirse por los principios de veracidad, temporalidad, integridad, seguridad, confidencialidad, circulación restringida y finalidad.*”<sup>43</sup>

Analizado el cuerpo normativo citado anteriormente se puede inferir que el legislador colombiano se limitó única y exclusivamente al ámbito de los datos contenidos en el sector financiero.<sup>44</sup> Por ello se expidió la Ley Estatutaria 1581 del 2012 “*por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.*”<sup>45</sup>

De otro lado, es importante señalar que, en los tiempos de hoy, las tecnologías, las redes y el uso imparable del internet a invadido tanto la esfera del derecho a la intimidad como el derecho al habeas data. Es así como los espacios de privacidad tanto de la vida en sociedad como de la información pueden verse trasgredidos<sup>46</sup> por el manejo inapropiado de los medios

---

<sup>43</sup> Colombia, Corte Constitucional (2018, 2 de marzo), “Sentencia T-077”, Bogotá, M.P. Lizarazo Ocampo, A.J., Expediente: T-6.416.527

<sup>44</sup> Colombia, Corte Constitucional (2008, 16 de octubre), “Sentencia C-1011”, Bogotá, M.P. Cordova Triviño, J., Expediente: PE-029

<sup>45</sup> Colombia, Congreso de la República (2012, 13 de abril), “Ley Estatutaria 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, en *Diario Oficial*, núm. 48.587, 18 de octubre de 2012.

<sup>46</sup> Muñoz Segura, A.M. (2019, 4 de julio), entrevistada por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 5:21: “¿se está pasando ese empleador en términos de subordinación o no? por ejemplo lo que yo haga por fuera del horario laboral, lo que esté por fuera del espacio de trabajo lo que tenga que ver con la intimidad, si yo me dedico a otras labores, no como funcionaria pública porque eso nos pone como en otro nivel y otros ejemplos y todo ese tipo de cosas, (...) eso me parece, ahí ya solo el concepto de subordinación nos está dando la solución en la medida en que yo no soy propiedad del empleador y esta escritura a las tres de la mañana (3:00 am) o la exigencia por fuera del horario laboral ya está pasando el límite que le corresponde, el caso del trabajador que en el mundial de Rusia estaba en un video que metió trago de manera ilegal que no se podía dentro del estadio, ahí la pregunta es ¿el qué estaba haciendo? Por más de que sea censurable los comportamientos o lo que sea, pero en términos laborales ¿realmente ahí estaba presente la relación laboral? ¿realmente la subordinación tenía que estar ahí? Porque es que no podemos pensar que el empleador como el papá que lo cuida a uno y es el que tiene la posibilidad de regañarlo y decirle lo que está bien o mal hecho: NO, hay unos espacios donde por más,

cibernéticos, “*el uso imparable de tecnologías y su inadecuada regulación legal, constituyen sin duda un problema pendiente de resolver por el derecho, la constante colisión de derechos y la vulneración de los mismos de tan cotidiano se vuelve preocupante. En este contexto los derechos humanos más vulnerables se encuentran indudablemente los derechos a la privacidad e intimidad, que las nuevas tecnologías parecen avallasar, y cuya tutela resulta aún muy deficiente en los ordenamientos jurídicos (...).*”<sup>47</sup>

En este contexto, puede llegar a existir colisión y conflicto entre los intereses privados y los derechos del habeas data e intimidad. Es así, como dependiendo del escenario laboral<sup>48</sup> se pueden generar situaciones de controversia causando actuaciones arbitrarias, desmedidas y en algunos casos abusivas vulneradoras de los derechos de orden superior de quien se encuentra en la posición subordinada. En la práctica esta situación de controversia puede llegar a configurarse en el avance de las tecnologías y el mal uso de las mismas, debido a las injerencias constantes a través de “*hackeos*” y robo de la información personal de datos íntimos.<sup>49</sup>

---

*quitémosle la categoría de lo bueno de lo malo, de lo censurable o no, pero son espacios que son solo del trabajador y en esa medida la subordinación no tendría que estar adentro.”*

<sup>47</sup> Cobos Campos, A.P., (2017), “*El derecho a la intimidad de los trabajadores y acceso del patrón a los correos electrónicos empresariales y privados*” [en línea], disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/316564908\\_El\\_derecho\\_a\\_la\\_intimidad\\_de\\_los\\_trabajadores\\_y\\_acceso\\_del\\_patron\\_a\\_los\\_correos\\_electronicos\\_empresariales\\_y\\_privados](https://www.researchgate.net/publication/316564908_El_derecho_a_la_intimidad_de_los_trabajadores_y_acceso_del_patron_a_los_correos_electronicos_empresariales_y_privados), recuperado: 18 de septiembre de 2019.

<sup>48</sup> Polo Rosero, M. (2019, 14 de marzo), entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 0:39: “*(...) al tratarse de derechos fundamentales necesariamente implican la restricción frente a las distintas facultades y potestades que se pueden ejercer por parte del empleador, digamos que su marco de aplicación dependerá del tipo de circunstancias en las cuales tanto la subordinación como los derechos puedan llegar a encontrarse en conflicto. No es necesariamente siempre podría llegar a ocurrir sino que dependerá digamos del escenario específico desde el punto de vista laboral del que estemos hablando, pero lo que sí tengo claro digamos, es que, si la subordinación implica básicamente una facultad o potestad para dictar órdenes de la forma como se presta el servicio y si ello implica eventualmente ajustar las circunstancias de tiempo, modo, calidad del trabajo, pues habrá circunstancias en las cuales ello podrá entrar en conflicto con el derecho a la intimidad o con el derecho al habeas data.*”

<sup>49</sup> Benegas-Lynch, A. (1995, julio), “*Derecho a la intimidad*”, en *Revista Clase Empresarial*, núm 25, pág. 66: “*George Orwell y Aldous Huxley alertaban sobre el mal uso de la tecnología en cuanto a la posibilidad de espiar y controlar a la gente, y el expresidente de la Corte Suprema de Justicia de Estados Unidos, Earl Warren, también sostenía que “los fantásticos adelantos en el terreno de las comunicaciones electrónicas constituyen un grave peligro para la intimidad del individuo”. (...) Entrometerse en la propiedad de otros significa una lesión al derecho y para que el entrometimiento tenga lugar no es necesario que alguien físicamente se encuentre en la propiedad ajena, lo que se puede adelantar con equipos de sofisticada tecnología.*”

*“Esos intereses en el ámbito laboral están representados por la figura del patrón<sup>50</sup>, y sus facultades de supervisión con frecuencia violentan la intimidad y privacidad de sus trabajadores.”<sup>51</sup>*

En este orden de ideas los derechos fundamentales del habeas data e intimidad pueden encontrarse en riesgo cuando en el caso de las relaciones laborales, el empleador intenta acceder a esas esferas que son exclusivas y propias del trabajador, ejemplos reales y cotidianos pueden presentarse en aquellos casos de la interceptación de correos electrónicos laborales, conversaciones en grupos de WhatsApp<sup>52</sup>, cámaras de vigilancia y entre otros medios tecnológicos y electrónicos. El derecho a la intimidad y habeas data pueden encontrarse en riesgo de vulneración cuando se escuchan conversaciones, cuando se graban situaciones dentro del ámbito del trabajo, cuando se divulga información clínica del trabajador, cuando se almacenan datos<sup>53</sup> y cuando se registra información errada sin tener en cuenta el consentimiento expreso y claro del trabajador y que este último entienda el manejo que se le hará a la información recolectada.

---

<sup>50</sup> Cabe resaltar que dicha expresión en el ordenamiento jurídico colombiano, especialmente en la jurisdicción laboral, fue reemplazada mediante Ley 50 de 1990 en su artículo 107 por la expresión “empleador”: “la denominación “patrono” utilizada en las disposiciones laborales vigentes se entiende reemplazada por el término “empleador”.

<sup>51</sup> Cobos Campos, A.P., (2017), “El derecho a la intimidad de los trabajadores y acceso del patrón a los correos electrónicos empresariales y privados” [en línea], disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/316564908\\_El\\_derecho\\_a\\_la\\_intimidad\\_de\\_los\\_trabajadores\\_y\\_acceso\\_del\\_patron\\_a\\_los\\_correos\\_electronicos\\_empresariales\\_y\\_privados](https://www.researchgate.net/publication/316564908_El_derecho_a_la_intimidad_de_los_trabajadores_y_acceso_del_patron_a_los_correos_electronicos_empresariales_y_privados), recuperado: 18 de septiembre de 2019.

<sup>52</sup> Rubio, O. (2019, 5 de febrero) entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 1:49 : “(...) lo que hoy en día el tema de las nuevas tecnologías a generado grandes dificultades en la intimidad del trabajador y una de las grandes quejas por ejemplo de muchos trabajadores es el abuso del uso de grupos de WhatsApp o de redes sociales por donde, por fuera de los horarios de trabajo se están generando ordenes y desarrollando el ejercicio de la subordinación y yo creo que ese es uno de los grandes problemas de los cuales hoy pues dadas las propias condiciones del Código Sustantivo del Trabajo que es de la década de los cincuenta (50) del siglo pasado, no esta realmente acorde a la realidad del mundo del trabajo de hoy, no hay unas claridades meridianas hoy sobre como se debería de manejar eso mas allá de lo que hemos venido desarrollando por vía jurisprudencial, particularmente la Corte Suprema de Justicia o la Corte Constitucional.”

<sup>53</sup> Cobos Campos, A.P., (2017), “El derecho a la intimidad de los trabajadores y acceso del patrón a los correos electrónicos empresariales y privados” [en línea], disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/316564908\\_El\\_derecho\\_a\\_la\\_intimidad\\_de\\_los\\_trabajadores\\_y\\_acceso\\_del\\_patron\\_a\\_los\\_correos\\_electronicos\\_empresariales\\_y\\_privados](https://www.researchgate.net/publication/316564908_El_derecho_a_la_intimidad_de_los_trabajadores_y_acceso_del_patron_a_los_correos_electronicos_empresariales_y_privados), recuperado: 18 de septiembre de 2019. Pág. 57: “La violación de este derecho se consume en el momento en que se escucha, se graba, se almacena, se lee o se registra- una comunicación ajena, con independencia de que, con posterioridad, se difunda el contenido de la conversación interceptada.”

## b) **Jurisprudencia**

Como bien es sabido, tanto el derecho a la intimidad como el habeas data desde su consagración expresa en la Constitución de 1991 como prerrogativa fundamental y/o constitucional, ha venido siendo estudiada y desarrollada por el alto Tribunal Constitucional, como entidad garante de la supremacía de la Carta Política. Para el estudio del desarrollo jurisprudencial acerca de estos derechos se realizará una breve línea jurisprudencial que en esta materia se ha venido ejecutando.

### **Sentencia T-552 de 1997**

El alto Tribunal mediante sentencia T-552 de 1997 desarrolló el concepto del derecho a la intimidad como aquel derecho que “(...) *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 el que no caben legítimamente las intromisiones externas. Algunos tratadistas han definido este derecho como el “control sobre la información que nos concierne”; otros, como el “control sobre cuándo y quién puede percibir diferentes aspectos de nuestra persona”. La Corte Constitucional, por su parte, ha definido el núcleo esencial del derecho fundamental a la intimidad como “el espacio intangible, inmune a las intromisiones externas, del que se deduce un derecho a no ser forzado a escuchar o a ser lo que no desea escuchar o ver, así como un derecho a no ser escuchado o visto cuando no se desea ser escuchado o visto.”*

Por otro lado también reconoció que el derecho al habeas data se puede vulnerar cuando este no se recopila de manera “*veraz, actual o completa, el sujeto afectado puede invocar en su favor el habeas data, garantía de índole procesal que le permite iniciar las acciones*



*tendientes a obtener el conocimiento, la rectificación y actualización por parte de las entidades públicas o privadas a las que previamente autoriza manejar sus referencias comerciales. Tal fue el sentido de las providencias SU-082/95 y T-176/95 que establecieron lo siguiente:*

*“El contenido del **habeas data** se manifiesta por tres facultades concretas (...):*

- a) El derecho a conocer las informaciones que a [las personas] se refieren;*
  - b) El derecho a actualizar tales informaciones, es decir, a ponerlas al día, agregándoles los hechos nuevos;*
  - c) El derecho a rectificar las informaciones que no correspondan a la verdad.*
- (Sentencia SU-082/95 M.P. Dr. Jorge Arango Mejía)”*

Para lo cual se concluye con respecto a la vulneración del derecho anteriormente mencionado que *“para que exista una vulneración del derecho al habeas data, la información contenida en el archivo debe haber sido recogida de manera ilegal, sin el consentimiento del titular del dato (i), ser errónea (ii) o recaer sobre aspectos íntimos de la vida de su titular no susceptibles de ser conocidos públicamente (iii). (Sentencia T-176/95 M.P.Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz)”*.<sup>54</sup>(En negrilla por fuera del texto).

#### **Sentencia T-787 de 2004**

En esta ocasión la Corte Constitucional le dio alcance al concepto de derecho a la intimidad y por ello estudió y desarrolló los principios concernientes a esta prerrogativa superior los cuales definió que son:

---

<sup>54</sup> Colombia, Corte Constitucional (1997, 30 de octubre), “Sentencia T-552”, Bogotá, M.P. Naranjo MESA, V., Expediente: T-137.224

“(…)

1. **Principio de libertad:** según el cual, los datos personales de un individuo, sólo pueden ser registrados o divulgados con el consentimiento expreso o tácito del titular, a menos que el ordenamiento jurídico le imponga la obligación de relevar dicha información, en aras de cumplir un objetivo constitucionalmente legítimo. En ese contexto, la obtención y divulgación de datos personales, sin la previa autorización del titular o en ausencia de un claro y preciso mandato legal, se considera ilícita.
2. **Principio de finalidad:** el cual se expresa en la exigencia de someter la recopilación y divulgación de datos, a la realización de una finalidad constitucionalmente legítima, lo que impide obligar a los ciudadanos a revelar datos íntimos su vida personal, sin un soporte en el Texto Constitucional que, por ejemplo, legitime la cesión de parte de su interioridad en beneficio de la comunidad.
3. **Principio de necesidad:** la información personal que deba ser objeto de divulgación, se limita estrechamente a aquella que guarda relación de conexidad con la finalidad pretendida mediante su revelación. Así, queda prohibido el registro y la divulgación de datos que excedan el fin constitucionalmente legítimo.
4. **Principio de veracidad:** exige que los datos personales que se puedan divulgar correspondan a situaciones reales y, por lo mismo, se encuentra prohibida la divulgación de datos falsos o erróneos.

**5. Principio de integridad:** según el cual, la información que sea objeto de divulgación debe suministrarse de manera completa, impidiendo que se registre datos parciales, incompletos o fraccionados.”<sup>55</sup> (En negrilla por fuera del texto).

Estos principios serán aplicados en cada caso en particular, puesto que cada caso difiere ya sea por el tiempo, circunstancia, momento y lugar, lo cual lo hará único y diferente de los demás; estos principios permitirán comprobar si se puede tratar o hay lugar o no a una limitación o transgresión de derechos fundamentales.

Se advierte que existen unos parámetros mínimos que se deben seguir para no vulnerar los derechos al habeas data e intimidad de los trabajadores como lo es el poner en conocimiento a los trabajadores los diferentes mecanismos de vigilancia implementados en el lugar de trabajo ya sea un tipo de control o monitoreo mediante cámaras de vigilancia, grabación de llamadas y/o manejo del material electrónico entregado, los datos solicitados frente a la información ya sea referente a la salud para entender los límites y capacidades físicas con las que cuenta el trabajador sin discriminarlo, entre otros, con lo cual se puede establecer una relación laboral sana en dónde prima lo que se podría entender como una relación laboral basada en el “*consentimiento informado*”.

Aunque se debe de aclarar que estos parámetros mínimos anteriormente mencionados no son la solución absoluta al problema del límite de los derechos puesto que ni ellas mismas pueden identificar una frontera clara entre el ejercicio de uno u otro derecho, no se debe de dejar a

---

<sup>55</sup> Colombia, Corte Constitucional (2004, 18 de agosto) “Sentencia T-787”, Bogotá, M.P.: Rodrigo Escobar Gil. Expediente T-722765

un lado la aplicación del “*test de proporcionalidad*”<sup>56</sup> en cada caso en concreto<sup>57</sup>, lo que acarrea un problema para la unidad de criterio frente a cada uno de los factores determinantes en el test y frente a la autoridad administrativa o judicial que establezca la aplicación de los criterios de necesidad, proporcionalidad e idoneidad de la medida.

### **Sentencia T-546 de 2016**

El alto Tribunal Constitucional ha dado alcance al derecho a la intimidad desde un punto de vista categórico, a saber: “(...) *con la jurisprudencia constitucional establecida en la sentencias T-050 de 2016, T-634 de 2013 y T-787 de 2004, el derecho a la intimidad: comprende distintos grados: (i) el personal, referido a la salvaguarda del derecho a ser dejado solo y poder guardar silencio, lo cual implica que ningún individuo debe divulgar o publicar aspectos íntimos de su vida, salvo que lo autorice; (ii) familiar, que alude al secreto y a la privacidad en el núcleo familiar, una de cuyas principales manifestaciones es el derecho a la inmunidad penal: “nadie podrá ser obligado a declarar contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil”; (iii) social, referida a las relaciones del sujeto en un entorno social determinado, por ejemplo “las sujeciones atinentes a los*

---

<sup>56</sup> Colombia, Corte Constitucional (2015, 6 de abril) “Semntencia C-144”, Bogotá, M.P.E.: SÁCHICA MÉNDEZ, M.V., Expediente D-10347: “*el test de proporcionalidad constituye un instrumento hermenéutico que se materializa a través del desarrollo de un juicio de valor que: (i) evalúa las repercusiones negativas que unas determinadas medidas que tiendan por la consecución de unos fines constitucionalmente deseables, puedan llegar a tener en otros intereses jurídicos de igual jerarquía; y (ii) tiene en cuenta la conducencia e idoneidad del medio escogido para obtener el fin deseado, de forma que le sea posible determinar al juzgador de la causa si los intereses jurídicos en balanza se encuentran nivelados o si, por el contrario, existe alguno que se esté viendo claramente desfavorecido.*”

<sup>57</sup> Polo Rosero, M. (2019, 14 de marzo), entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 3:17: “*(...) siempre dónde exista norma jurídica que pueda impactar en un derecho voy a hacer test de proporcionalidad, siempre lo voy a hacer y entonces allí podemos hacer un tema de conflicto y un tema dos (2) que te decía es el tema de la ponderación, la ponderación no necesariamente implica la obligación de hacer un test de proporcionalidad porque puede ser que el derecho no está siendo limitado sino que se trate es de un problema de conflicto de derechos y entonces lo que yo tengo que determinar es el orden de precedencia que pueda tener uno frente a otro, el problema es que la precedencia generalmente yo no la puedo establecer de manera general a priori sino que depende de los casos concretos, generalmente la definición de un caso concreto se va volviendo un precedente que te pueda ayudar a solucionar casos subsiguientes, pero como cada caso hay veces puede tener sus particularidades diferentes puede ser que la respuesta sea distinta.*”

*vínculos laborales o públicos derivados de la interrelación de las personas con sus congéneres en ese preciso núcleo social, a pesar de restringirse -en estos casos- el alcance del derecho a la intimidad, su esfera de protección se mantiene vigente en aras de preservar otros derechos constitucionales concomitantes, tales como, el derecho a la dignidad humana”; y (iv) gremial, relacionada con las libertades económicas que “involucra la posibilidad de reservarse -conforme a derecho- la explotación de cierta información, siendo, sin lugar a dudas, uno de sus más importantes exponentes, el derecho a la propiedad intelectual.”<sup>58</sup>*

Estas definiciones jurisprudenciales realizadas por la Corte Constitucional permiten inferir que el derecho a la intimidad es la libertad que tenemos todas las personas a ser dejados a solas y en espacios íntimos, entendiendo así que esta prerrogativa de orden superior debe ser considerada como aquel espacio que el individuo tiene para decidir de manera libre desde un punto de vista subjetivo y personal, los aspectos de vida sin la inferencia de terceros salvo que exista consentimiento expreso del titular de dicho derecho.

De lo analizado se puede concluir e inferir, que el desarrollo jurisprudencial del derecho al habeas data e intimidad encuentra cimientos en el carácter fundamental y constitucional de los mismos, donde es evidente que los tiempos, las circunstancias, las situaciones y demás elementos de la vida privada, en sociedad, laboral, familiar, comunidad y en otras esferas sociales, políticas, económicas y culturales han variado, lo que ha generado un estudio constante, detallado y juicioso que demuestra los cambios y variables que han alterado ya sea desde una óptica positiva o negativa las prerrogativas superiores del habeas data e intimidad, siendo así se puede concluir que como ha venido evolucionando todas estas circunstancias,

---

<sup>58</sup> Colombia, Corte Constitucional (2016, 11 de octubre) “Sentencia T-546”, Bogotá, M.P.: Palacios, J.I., Expediente T-5.608.527

se aclara que cada caso en particular se debe de analizar puesto que cada situación puede incluir alguna novedad no analizada anteriormente.

## CAPÍTULO IV

### IMPLICACIONES DE LA SUBORDINACIÓN EN EL MARCO DEL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA INTIMIDAD Y EL HABEAS DATA.

#### a) Aspectos legales del tema.

La Constitución Política ha implementado de manera expresa y específica las bases sobre las que se establecen los cimientos de las relaciones laborales; ahora, en la actualidad y como se ha venido proyectando en este trabajo de grado, las implicaciones de la subordinación en el ámbito de los derechos, constituye una indiferencia legal<sup>59</sup>, que específicamente, respecto de los derechos del habeas data y la intimidad no se ha desarrollado disposiciones normativas que impidan situaciones de arbitrariedad en ellos.

Ahora bien, la intimidad y el habeas data al ser derechos de rango constitucional, en sentido estricto no requieren ser desarrollados legalmente para que puedan hacerse valer, debido a la calificación de derecho fundamental. De acuerdo a lo anterior, cabe resaltar que los límites de la subordinación en relación a estos derechos constituyen una ambigüedad en el ordenamiento jurídico colombiano, puesto que no existe normativa vigente que establezca esos límites que impidan actuaciones arbitrarias en el ámbito laboral<sup>60</sup>, que constituyan

---

<sup>59</sup> Rubio, O. (2019, 5 de febrero) entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 22:57 “Yo creo que todavía es una zona bastante gris y gris oscura diría yo, por lo mismo por lo que todavía no estamos digamos desde la norma parados en la realidad del mundo del trabajo y eso genera grandes dificultades porque cada día aparecen situaciones donde la realidad va más adelante que la norma, casi siempre sucede, pero nosotros tenemos un gran rezago en el desarrollo de nuestra norma para poder acercarnos a la realidad del mundo del trabajo (...)”

<sup>60</sup> Jiménez Uribe, I. (2019, 19 de febrero) entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 35:55 “Para mí entonces si está ahí el reto de armonizar, de establecer los mínimos que se deben respetar porque si se va a limitar el derecho, pero hasta dónde llega la subordinación, si llega solo dentro de la jornada de trabajo, dentro del espacio dentro de trabajo, si es un cargo más grande y un cargo puede representar a la empresa incluso fuera del servicio, para mí la limitación puede ser mayor. Para mí este es otro punto de las situaciones ¿cómo lo armonizo? Si yo ya asumí que WhatsApp era una herramienta para trabajo y el grupo entonces ¿si tiene las cargas para sancionar? Y yo estoy terminando contratos por lo que la gente escribe en WhatsApp, yo también tengo que asumir la carga de que un jefe de la empresa le escriba a alguien a las diez de la noche (10:00 pm) y ahí es una forma de armonizarlo, ni tanto que quemé al santo ni tampoco que no lo alumbré; si usted lo usa para terminar los contratos también lo debe de usar para medir el tiempo de trabajo, si la persona le escribe por WhatsApp un domingo a las diez de la noche (10:00 pm) y lo pone a trabajar un domingo a las diez de la noche (10:00 pm) pues debería de pagarle el recargo dominical y el recargo nocturno, ahí los representantes del empleador y se voltea la

vulneraciones directas a estas prerrogativas constitucionales, que en sentido estricto, no deberían generarse toda vez que se desconoce la Constitución Política de Colombia que es norma de normas, sin embargo en la práctica esto no se da en *stricto sensu*.

Ahora, en el ámbito de las relaciones laborales, el derecho a la intimidad y habeas data gozan de una inviolabilidad, ya que poseen un rango de carácter constitucional. Sin embargo los espacios de trabajo al configurarse por varias personas se convierten en entornos más sociables, en dónde implica la interacción con personas el cual conlleva al fortalecimiento de las relaciones sociales<sup>61</sup> y obliga en cierta medida a las personas a salir de su esfera íntima.

*“Ahora bien, la intimidad, que es el derecho fundamental que busca ser salvaguardado por la inviolabilidad del domicilio, no es un valor puramente dicotómico, de tal manera que una actividad es estrictamente reservada o totalmente pública, sin que existan situaciones intermedias. Por el contrario, la experiencia humana demuestra que las personas desarrollan muchos comportamientos que son íntimos en ciertos aspectos, pero más o menos públicos para otros efectos. Por ejemplo, es indudable que la vida familiar de una persona es un asunto más privado que sus relaciones de trabajo, pero eso no significa que su*

---

*torta en el caso de WhatsApp no solo son responsables de lo que le dicen al empleador sino también de lo que ellos dicen porque afecta a la empresa frente a los demás trabajadores, para mí esa es una buena forma de responder a tu pregunta, de esta forma se tiene que armonizar la subordinación a estas nuevas redes entendiendo que si las voy a tomar, estas herramientas para lo malo, también me toca como herramientas para lo bueno.”*

<sup>61</sup> Muñoz Segura, A.M. (2019, 4 de julio), entrevistada por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 12:18 *“Simplemente entender los espacios, hay unas sentencias muy buenas de la Corte Constitucional ¿que es intimidad?, ¿cuál es el espacio reservado? entonces hace como 3 niveles, como 3 círculos de cuales son los distintos espacios en los que uno se puede mover: hay unos públicos, unos semi privados y el privado qué, pues, el de la intimidad que es el que tiene que ver con tu familia, un espacio que solo le corresponde a uno y el que uno tiene todo el derecho de no querer compartir con nadie. Pero es simplemente ejercer eso que ya esta indicado en la sentencia, en la doctrina y es que el empleador no puede invadir todos los espacios, el trabajo no puede invadir todos los espacios de desarrollo de la persona porque sea trabajador no le estoy entregando la administración de mi vida, claro uno entiende que las empresas deben administrar evidentemente y saber cómo distribuir los recursos y cómo hacer las cosas y cómo hacer eso compatible con la vida de los trabajadores pero eso no da derecho a un montón de cosas que el empleador empieza a censurar o a prohibir o a inmiscuirse en temas que no le corresponde que son temas propios de otros espacios.”*



*desempeño laboral sea una actividad pública que pueda automáticamente ser conocida y examinada por las autoridades y las demás personas. Debido a esa gradación de la privacidad, y con el fin de facilitar la ponderación entre la intimidad y otros derechos y valores constitucionales concurrentes, la jurisprudencia comparada ha distinguido diversas esferas de la intimidad, de suerte que en ellas el grado de protección constitucional es distinto.”<sup>62</sup>*

## **b) Derecho comparado: jurisprudencia**

### **b.1) España**

España ha sido un país en dónde se ha desarrollado y se ha demostrado mucho el avance frente al tratamiento del tema planteado en este proyecto de grado, es por esto, que es necesario analizar la implicación de las prácticas de las relaciones laborales, en específico la protección emanada del Estado frente a los derechos del habeas data y la intimidad cuando estos se ven afectados por la subordinación.

Según la doctrina española se ha decantado el peligro y la latente vulneración de los derechos como lo es el derecho a la intimidad frente al desarrollo progresivo de la informática, casos en los cuales, y específicamente situaciones laborales, el trabajador resulta afectado por la información contenida en bases de datos que están siendo administrados por otras personas, es decir, que la esfera personal e íntima del trabajador puede verse afectada. Por lo anterior resulta pertinente traer a colación lo citado por una autora española, a saber que *“el desarrollo informático arrastra la aparición de serios peligros para la intimidad del ciudadano, en*

---

<sup>62</sup> Colombia, Corte Constitucional (2016, 2 de noviembre) “Sentencia C-602”, Bogotá, M.P.: Linares Cantillo, A. Expediente: D-11332

*general y del trabajador, en particular, porque permite el conocimiento, almacenamiento y tratamiento de infinidad de datos de una persona, que ésta ignora que están siendo controlados, facilitando asimismo el conocimiento de comportamientos, aficiones, creencias religiosas, orientación sexual, etc... de los individuos.”<sup>63</sup>*

Por otro lado, el Tribunal Constitucional Español analizó las diferentes situaciones en dónde se han encontrado involucrado la subordinación, el derecho a la intimidad y al habeas data en el ámbito laboral, y ha concluido que se debe analizar cada condición y circunstancia para poder determinar si se considera lícito o no el manejo que el empleador hace de estos últimos dos derechos pertenecientes al trabajador, como se evidencia en la sentencia número 39 del 3 de marzo del año 2016:

*“(…) aunque no se requiere el consentimiento expreso de los trabajadores para adoptar esta medida de vigilancia que implica el tratamiento de datos, persiste el deber de información del art. 5 LOPD. Sin perjuicio de las eventuales sanciones legales que pudieran derivar, para que el incumplimiento de este deber por parte del empresario implique una vulneración del art. 18.4 CE exige valorar la observancia o no del principio de proporcionalidad. Debe ponderarse así el derecho a la protección de datos y las eventuales limitaciones al mismo justificadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y las correlativas facultades empresariales de vigilancia y control reconocidas en el art. 20.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, en conexión con los arts. 33 y 38 CE. En efecto, la relevancia constitucional de la ausencia o deficiencia de información en los supuestos de*

---

<sup>63</sup> Segoviano Astaburuaga, M.L., (2004, febrero), “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”, en *Revista Jurídica de Castilla y León* No. 2, [en línea], disponible en: [http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=urldata&blobnocache=true&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=853%2F799%2Farticulo\\_5%2C0.pdf&ssbinary=true&blobheadname1=Content-Disposition:&blobheadervalue1=attach](http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=urldata&blobnocache=true&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=853%2F799%2Farticulo_5%2C0.pdf&ssbinary=true&blobheadname1=Content-Disposition:&blobheadervalue1=attach) recuperado: 16 de agosto de 2019.

*videovigilancia laboral exige la consiguiente ponderación en cada caso de los derechos y bienes constitucionales en conflicto; a saber, por un lado, el derecho a la protección de datos del trabajador y, por otro, el poder de dirección empresarial imprescindible para la buena marcha de la organización productiva, que es reflejo de los derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 CE y que, como se ha visto, en lo que ahora interesa se concreta en la previsión legal ex art. 20.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores que expresamente faculta al empresario a adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones laborales (SSTC 186/2000, de 10 de julio, FJ 5, y 170/2013, de 7 de octubre, FJ 3). Esta facultad general de control prevista en la ley legitima el control empresarial del cumplimiento por los trabajadores de sus tareas profesionales (STC 170/2013, de 7 de octubre, y STEDH de 12 de enero de 2016, caso *Barbulescu v. Rumania*), sin perjuicio de que serán las circunstancias de cada caso las que finalmente determinen si dicha fiscalización llevada a cabo por la empresa ha generado o no la vulneración del derecho fundamental en juego.”<sup>64</sup>*

Por otro lado el Tribunal además en su sentencia número 29 del 11 de febrero de 2013 afirma que “*se vulnera el derecho a la intimidad personal cuando la actuación sobre su ámbito propio y reservado no sea acorde con la ley y no sea consentida, o cuando, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento, quebrando la conexión entre la información personal que se recaba y el objetivo tolerado para el que fue recogida.*

---

<sup>64</sup> España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 39/2016, 3 de marzo, [en línea] disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24843> recuperado: 16 de agosto de 2019.

(...)

*En efecto, en el fundamento jurídico 7 se declara que es complemento indispensable del derecho fundamental del art. 18.4 CE “la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo”. Por consiguiente, el Pleno del Tribunal ha señalado como elemento caracterizador de la definición constitucional del art. 18.4 CE, de su núcleo esencial, el derecho del afectado a ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin.”<sup>65</sup>*

Se puede evidenciar que el Estado español ha trabajado los conflictos presentados entre la subordinación, el habeas data y la intimidad, pero a diferencia de lo que sucede en Colombia, se le da valor al consentimiento del trabajador y al deber de información por parte del empleador al momento de utilizar medios para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores, además, el Tribunal Constitucional reconoce que cada caso tiene sus propias condiciones y circunstancias, por ello se analiza a fondo cada deber y obligación de cada parte para así lograr encontrar un equilibrio entre ambos derechos cuando entran en conflicto, pero aún así el Tribunal considera que no es sencillo ponderar el uno sobre el otro.

## **b.2) Chile**

Chile por otro lado tiene un tratamiento totalmente diferente respecto a la percepción de los derechos a la intimidad y habeas data, pues, en la actualidad se han implementado globos de televigilancia alrededor de la ciudad para poder garantizar la seguridad de los ciudadanos, pero debido a las constantes protestas de los ciudadanos por parte de estos globos al estar

---

<sup>65</sup> España. Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 39/2016, 3 de marzo, [en línea], disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24843>: 16 de agosto de 2019

grabando la intimidad del hogar y su privacidad la Corte tomó unas medidas para controlar la seguridad sin vulnerar a la sociedad<sup>66</sup>, esto sería hablando en un contexto social.

Ahora centrándose más en un contexto laboral, se ha evidenciado que en Chile se ha materializado muy poco el objeto de este estudio; una gran diferencia encontrada con la legislación colombiana es que la legislación chilena en su artículo 153 del Código de Trabajo menciona que al crearse el reglamento interno de la empresa se debe de remitir una copia “*al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.*”<sup>67</sup>

Además de esto, en el año 2006 se crea la acción de tutela laboral, la cual serviría para dar ese “*primer paso del orden jurídico laboral por tomar en serio los denominados derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores -derechos constitucionales no propiamente laborales-, comenzando poco a poco a desmontarse lo que podríamos denominar el modelo cerrado de empresa, entendido como un espacio jurídico privado donde la acción de los derechos sólo quedaba restringida al cumplimiento de condiciones laborales y económicas mínimas, para dar paso a un espacio jurídico público, expuesto al efecto expansivo de los derechos fundamentales.*”<sup>68</sup>

Teniendo esto en cuenta, queda claro que antes en la legislación chilena en comparación con la colombiana, no había acceso directo a la justicia laboral cuando se vulneraran derechos “*no propiamente laborales*”, es decir, derechos fundamentales que las personas poseen y que

---

<sup>66</sup> “Lo que la Corte Suprema no comprende sobre los globos de televigilancia” (2016) [en línea], disponible en: <https://www.derechosdigitales.org/10051/lo-que-la-corte-suprema-no-comprende-sobre-los-globos-de-televigilancia/>, recuperado: 25 de septiembre de 2019.

<sup>67</sup> Chile, (2019), Código del Trabajo, [en línea] disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145754.html>, recuperado: 25 de septiembre de 2019.

<sup>68</sup> Ugarte Cataldo, J.L., (2009), “Tutela Laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”, [en línea], disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512009000200005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000200005), recuperado: 25 de septiembre de 2019.

por lo general se vulneran en ámbitos no laborales, como lo son el habeas data y el derecho a la intimidad.

Para materializar más estas figuras se analizó la sentencia de la Corte Suprema de Santiago de Chile del 11 de febrero de 2009 (Cita: MJCH\_MJJ19395/ROL: 4878-08) en dónde se sanciona a la empresa Sociedad Industrial y Comercial Solucorp Ltda. por la instalación de cámaras de monitoreo dentro de la empresa, dónde los trabajadores *“estiman que un sistema de vigilancia permanente vulnera el derecho a la vida privada, la dignidad, la honra o la salud mental.”*<sup>69</sup>

La Corte rechaza el recurso puesto que consideró que *“la recurrente haya afectado, en el ejercicio de las facultades a que se refiere el artículo 5° del Código del Trabajo, la intimidad, la vida privada o la honra de los trabajadores y en consecuencia, menoscabado la garantía contemplada en el artículo 19 No 4 de la Constitución Política de la República, toda vez que la instalación de dispositivos visuales y sin audio -según lo constató el ministro de fé (sic) que suscribe el informe agregado a fojas 148- en las instalaciones ligadas al área de producción de la empresa no importa una lesión de los derechos cautelados por el ordenamiento jurídico.”*<sup>70</sup>

Pero frente a esta decisión dos ministros, el señor Juica y el señor Rodríguez estuvieron por revocar y rechazar el fallo de la sentencia ya que consideraban que *“la Inspección del Trabajo actuó dentro de sus facultades legales y sin arbitrariedad, toda vez que la instalación de*

---

<sup>69</sup> Figueroa G., R., (2013), *“El derecho a la privacidad en la jurisdicción de protección”*, [en línea], disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372013000300005#nota13](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372013000300005#nota13), recuperado: 25 de septiembre de 2019.

<sup>70</sup> Chile, Corte Suprema (2009, 11 de febrero), *“Sentencia MJCH\_MJJ19395/ROL: 4878-08”*, [en archivo digital], Ministros: Sr. Milton Juica A., Sr. Jaime Rodríguez E., Sra. Gabriela Pérez P., Sra. Sonia Araneda B. y Sr. Carlos Kunsemüller L.

*dispositivos de video en las áreas de producción de la empresa, que enfocan a los trabajadores, según se consigna en el informe del fiscalizador que rola a fojas 25, desde luego constituye una violación a la intimidad de los trabajadores, y afecta su derecho a la honra y a la vida privada, toda vez que tales elementos no persiguen otra finalidad que la de observar en forma permanente el comportamiento de éstos mientras se encuentran desarrollando sus funciones.”<sup>71</sup>*

Se puede concluir que una gran diferencia entre la legislación chilena y la colombiana respecto a los derechos fundamentales, es que en la legislación chilena existe una línea divisoria entre los tipos de derechos de los cuales se desprenden los derechos “*no propiamente laborales*”, mientras que en la legislación colombiana no existe una calificación de derechos “*no propiamente laborales*”. A su vez, Chile ha iniciado la implementación de la protección de esos derechos “*no propiamente laborales*” en el ámbito del derecho laboral, específicamente en las relaciones laborales. Cabe resaltar que si bien todavía no hay claridad sobre el manejo que se le hace a la subordinación frente a estos derechos, se puede valorar que están incorporando la salud mental del trabajador en dicha esfera.

### **c) Ordenamiento jurídico y casos prácticos colombianos**

Analizado lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en varios casos ha estudiado las relaciones laborales y la incidencia de la subordinación en las mismas esferas.

---

<sup>71</sup> Chile, Corte Suprema (2009, 11 de febrero), “Sentencia MJCH\_MJJ19395/ROL: 4878-08”, [en archivo digital], Ministros: Sr. Milton Juica A., Sr. Jaime Rodríguez E., Sra. Gabriela Pérez P., Sra. Sonia Araneda B. y Sr. Carlos Kunsemüller L.

En una oportunidad el Alto Tribunal Constitucional en sentencia T-405 de 2007, estudió el caso en el que la representante legal de la Asociación de Pensionados del Seguro Social de Bolívar sustrajo unas fotos personales de la actora que posteriormente fueron exhibidas, las cuales se encontraban guardadas en el computador institucional, en dicha oportunidad del Alto Tribunal señaló:

*“No puede considerarse que el hecho de que hubiese sido transitoriamente depositada, como refiere la actora, en el computador institucional comporte un consentimiento implícito para el acceso y divulgación de la misma. La información se encontraba guardada en una carpeta personal, no expuesta a la vista pública por voluntad de la actora, quienes ingresaron a ella debieron superar los controles técnicos usuales para el acceso a un archivo de computador. De tal manera que sí hubo una indebida intromisión en una información que sólo concernía a su titular, y que estaba amparada por la reserva que impone el derecho a la intimidad personal. La relación laboral existente entre actora y demandada no autorizaba esta invasión a aspectos de la vida privada de la primera, por antiestético, desagradable o “escabroso” como lo define la demandada, que le pareciera el contenido de las imágenes que halló en el archivo auscultado. Se trataba de una información que revelaba escenas de la vida personal de la actora, sin incidencia alguna en su desempeño laboral.”<sup>72</sup>*

La anterior cita jurisprudencial resulta relevante para el desarrollo de esta investigación, pues en dicho caso particular se llevó a cabo la exhibición de fotos de la trabajadora sin previa autorización, situación que a la luz de los derechos fundamentales, en especial, el derecho a la intimidad resulta vulneratorio, ya que se invadió la esfera personal e íntima de la accionada. Es así como el elemento de la subordinación en las relaciones laborales no puede ser

---

<sup>72</sup> Colombia, Corte Constitucional (2007, 24 de mayo “Sentencia T-405”, Bogotá, M.P.: Córdoba Triviño, J.. Expediente T-1532838.



desarrollado de forma desmedida y arbitraria con desconocimiento de prerrogativas superiores y garantías constitucionales, tratados internacionales ratificados por el Estado Colombiano que sean parte del Bloque de Constitucionalidad.<sup>73</sup>

Posteriormente, en sentencia T-768 de 2008, se estudió el caso en el que una entidad bancaria instaló cámaras en el sitio de trabajo del accionante, que no se encontraba dentro del sistema general de monitoreo de la accionada, y debido a ello quedó registrada una situación en la cual el peticionario se había besado con una trabajadora de la misma entidad, situación que a juicio del actor vulneró su derecho fundamental a la intimidad y presuntamente en atención a dicha circunstancia fue despedido unilateralmente. En esa oportunidad, el Alto Tribunal Constitucional sostuvo:

*“Así las cosas, la facultad de instalar mecanismos de vigilancia y control no puede ser ejercida de manera absoluta, aparejando una injerencia arbitraria en la esfera íntima de los trabajadores, y por tanto en eventos en los cuales se encuentren en pugna el derecho a la intimidad del trabajador y el derecho del empleador a dirigir su actividad laboral, se deberá determinar las circunstancias específicas del caso en concreto para ponderar los mismos en razón de la finalidad, proporcionalidad, necesidad e idoneidad de la medida, y por tanto determinar su razonabilidad, que deben encontrarse fundamentadas según el desarrollo inherente de la relación laboral.”<sup>74</sup>*

---

<sup>73</sup> Colombia (2013), Constitución Política de Colombia, Bogotá, Legis Editores S.A., Artículo 93: *“Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.”*

<sup>74</sup> Colombia, Corte Constitucional (2008, 31 de julio) “Sentencia T-786”, Bogotá . M.P.: Vargas Hernández, C.I. Expediente T-1865118

De acuerdo a lo citado anteriormente, la instalación de cámaras de video puede resultar en la práctica una forma directa de vulneración a los derechos fundamentales, en especial la intimidad, sin embargo es necesario al momento de aplicar un análisis concreto de cada caso particular una ponderación de derechos. En todo caso, no puede desconocerse que la vigilancia a través de cámaras de video puede generar vulneración a la intimidad.

En jurisprudencia reciente, la Corte Constitucional se refirió al alcance del derecho a la intimidad, en sentencia T-574 de 2017 manifestó:

*“El lugar de trabajo, en principio espacio semiprivado, no goza del mismo nivel de protección que el domicilio, debido a que el grado de privacidad es menor en atención a que allí tienen lugar actuaciones con repercusiones sociales significativas. Según las decisiones citadas, para establecer la violación del derecho a la intimidad es necesario considerar la expectativa que tiene el trabajador acerca de la confidencialidad de sus manifestaciones y, en ese sentido es necesario valorar, entre otras cosas, (i) si se trata de información íntima, sensible o que sólo le interesa a una persona en particular en atención al tipo de actividad que se desarrolle y (ii) si los empleados tienen o no conocimiento acerca del seguimiento de sus actividades”.*<sup>75</sup>

En dicho estudio jurisprudencial mencionado anteriormente se estudió el caso de una persona que se encontraba laborando para la empresa Nutresa S.A.S, en dicha ocasión se le inició un proceso disciplinario toda vez que el mismo envió por un grupo de Whastapp unas notas de voz relacionadas con el desarrollo de las actividades de los ayudantes, como resultado de dicho proceso se dio la imposición de una sanción que consistía en la suspensión de las actividades

---

<sup>75</sup> Colombia, Corte Constitucional (2017, 14 de septiembre) “Sentencia T-574”, Bogotá. M.P. Linares Cantillo, A., Expediente T-6.142.741

laborales<sup>76</sup>. Debido a ello, el actor consideró la vulneración de su derecho a la intimidad, sin embargo los derechos fundamentales presuntamente vulnerados no fueron amparados por el Alto Tribunal Constitucional, puesto que se consideró:

*“La Sala constató que no se había violado el derecho a la intimidad dado que (i) la conformación del chat así como el creador y administrador del mismo, indican que el espacio virtual creado en uso de la tecnología puede considerarse análogo a lo que la jurisprudencia constitucional ha considerado un espacio semiprivado; (ii) la información que allí circulaba era, al menos prima facie, semiprivada, de manera que de ella no se predicen los límites que se adscriben a la privada o reservada; (iii) la información producida en el grupo “Distribuciones Cúcuta” tenía la vocación de circular entre los participantes del mismo y, en atención a que entre ellos se encontraban también representantes de los empleadores, no existe objeción a que sobre esa base dichos representantes la transfirieran a sus representados, (iv) cuando en su condición de trabajador e integrante del grupo “Distribuciones Cúcuta” el accionante (a) aceptó hacer parte del grupo creado, (b) interactuó en el mismo, (c) envió notas*

---

<sup>76</sup> Polo Rosero, M. (2019, 14 de marzo), entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 5:45 :“(…) yo considero digamos que la sentencia al abrir un elemento directo e indirecto de análisis bastante interesante; el directo es considerar cuando el empleador utiliza herramientas tecnológicas por más de que no sean propias pero que le permitan llevar a cabo la prestación del servicio entendiendo todos los sujetos que acceden a la misma que se trata precisamente en un foro en dónde se extiende digamos la empresa, pues se surgen las obligaciones propias que se derivan digamos de la vinculación laboral y el espacio de prestación del mismo tiene que ser ese. Digamos en principio uno no miraría en la sentencia digamos un tema de violación al habeas data y intimidad digamos porque quienes ingresaron a esa plataforma lo hicieron de forma digamos en principio libre y además de eso lo hacen digamos bajo la consideración de que ahí solamente van a recibir directrices laborales, no van a recibir nada más. El tema ya sería distinto, el análisis que se pueda llegar a hacer cuando se trata digamos de expresiones que desborden el margen empresarial y si por ejemplo la empleadora empieza a través de esa vía a introducirse digamos en aspectos de la intimidad de las personas o si el manejo de la información se desborda por fuera de lo que fue autorizado, digamos ya son elementos distintos al análisis que podrían eventualmente plantear una violación de derechos. Pero otro tema que te decía y es el indirecto de la sentencia es que así como esta protegiendo el marco de desarrollo a través de una plataforma o una potestad laboral también esta protegiendo de forma indirecta cuando los propios trabajadores crean bases de datos, si por ejemplo que hubiese pasado si los trabajadores de esa compañía no creada por el empleador sino por ellos mismos el chat que se llame “trabajadores de...” ¿me hago entender?, el empleador no tendría ningún campo en principio de acción sobre esa base y el acceso a esa información tendría que cumplir los requisitos que existen en el ordenamiento jurídico para obtención digamos de unas pruebas, digamos ahí hay un tema bastante interesante desde el punto de vista indirecto.”

*de voz alusivas a su trabajo -en las que expresaba desacuerdos con el empleador e insinuaba la manera en la que sus compañeros debían proceder en dicha situación- (...)”<sup>77</sup>*

Si bien los chats de Whatsapp pueden considerarse como medios íntimos de conversación con otras personas, lo cierto es que en las relaciones laborales por el mismo elemento de la subordinación puede constituirse grupos de trabajos virtuales en los que se manifieste diversas opiniones e inconformidades con el ambiente laboral; sin embargo a juicio de la Corte Constitucional la información contenida en ese tipo de tecnologías son espacios semiprivados, puesto que no solo competen un solo titular de la información,

Ahora bien, es cierto que el derecho al habeas data está estrechamente ligado con el derecho a la intimidad tal y como se establece el artículo 15 de nuestra constitución, ya que el ámbito de protección de estos derechos es aún más restringido, así pues, el derecho al habeas data se reserva a la información personal que en bases de datos y demás fuentes de información se tenga y el derecho a la intimidad conlleva a que dicha información no sea divulgada a terceros no interesados. Por ello, en casos prácticos y no solo de acuerdo a los límites que en la norma reposan, se deben respetar las prerrogativas constitucionales a estos dos derechos, en tanto no se puede estimar pertinente que el empleador en el marco del ejercicio de sus facultades y en torno al elemento de la subordinación, ejerza actuaciones que impliquen vulneración de los mismos, tales como el ingreso a correos personales, o cámaras que tengan injerencia en la esfera de lo íntimo, o solicitar el ingreso a grupos de redes personales, serían situaciones que si bien están siendo desarrolladas por la jurisprudencia constitucional, es necesario que se fije esos alcances<sup>78</sup>, es decir, se estipule más amplia y concretamente la normatividad

---

<sup>77</sup> Colombia, Corte Constitucional (2017, 14 de septiembre) “Sentencia T-574”, Bogotá. M.P. Linares Cantillo, A. Expediente T-6.142.741

<sup>78</sup> Rubio, O. (2019, 5 de febrero) entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá. Minuto 25:30 :“*En España se avanzó con una reglamentación sobre eso, pero digamos que en Argentina se ha venido avanzando un poco con esa situación, pero en Colombia no, en México se avanzó con un tema frente a la formalización de Uber como plataforma digital y eso ya garantiza*

laboral dando lugar a una norma más completa y actualizada que incluya los avances que se están reflejando en la sociedad actualmente, ya que por un lado estos avances han dado lugar a la presencia de vulneraciones de derechos fundamentales en las relaciones laborales, dando así como resultado vacíos normativos frente al manejo de las situaciones del día a día.

Teniendo en cuenta lo anterior, no pueden obviarse situaciones donde aún sin el uso de la tecnología se vulneran los derechos mencionados en el presente trabajo de grado. Un ejemplo claro sería la figura del teletrabajo, figura regulada en la ley 1221 de 2008, y en especial el derecho a la intimidad, que en la práctica jurídica puede resultar vulnerado por las intromisiones que pueda llegar a realizar el empleador, como por ejemplo la verificación de un espacio apto para llevar a cabo el teletrabajo, en virtud de los supuestos del concepto propio de subordinación se invaden esferas meramente íntimas y personales como lo es el hogar y el espacio familiar de quien utiliza esta herramienta laboral.

Ahora bien, a modo ilustrativo cabe resaltar la posible vulneración del derecho al habeas data por el manejo de las historias clínicas en el ámbito laboral y bajo los supuestos de la subordinación. Lo anterior debido a que en la norma se establece un tipo de reserva legal frente a la consulta y manejo de la información contenida en ellas, sin embargo, en la práctica jurídica el empleador en el uso de sus facultades y en especial de la subordinación tiene conocimiento expreso de las historias, para casos como pago de incapacidades, solicitud de

---

*un tema de ver cómo avanzar en el tema de los derechos laborales cuando yo ya reconozco la figura de una plataforma digital como algo legal y legítimo del Estado. En el caso de nosotros seguimos con el concepto de que eso es una situación irregular, ilegal pero legítima porque se está garantizando un servicio público para los usuarios, entonces no hay posibilidad de acercar el tema de la discusión frente a la relación laboral con algo que hoy es ilegal, es como si nosotros estuviéramos validando o buscando que se generara la legalización o se reconociera por ejemplo la subordinación de las personas que trabajan en las plantaciones de coca como raspachines, entonces uno diría ¿ahí hay una relación laboral? ¿existe la subordinación? ¿con quién? No, resulta que ellos son ilegales porque están efectuando una actividad ilegal, entonces no hay la posibilidad de generar una discusión jurídica sobre eso.”*

calificación para la pérdida de capacidad laboral, conocimiento de algún tipo de enfermedad para las recomendaciones laborales, y entre otras circunstancias que no conválida lo establecido legalmente en el ordenamiento jurídico colombiano.<sup>79</sup>

Se debe de aclarar que, si bien el habeas data y el derecho a la intimidad son derechos totalmente diferentes pero correlacionados, para efectos de este trabajo investigativo y análisis en el ámbito laboral se debe aclarar que el derecho a la intimidad hace referencia a la esfera interna del trabajador mientras que el habeas data conlleva a una esfera más amplia y externa del trabajador respecto al manejo y tratamiento que se le hace sobre su información. Para efectos de esta tesis de grado dichas prerrogativas constitucionales al estar enlazados no tendrán un tratamiento diferenciado frente al alcance del concepto de la subordinación, como elemento esencial del contrato laboral.

A modo de conclusión, es claro que la subordinación se utilice por parte del empleador de manera mas consciente y equilibrada frente a las garantías que les corresponde a los trabajadores esto es, crear espacios de confianza mutua en la que las partes del contrato laboral sepan utilizar de alguna manera los deberes y derechos que le corresponden a cada quien. En específico en materia de subordinación que el empleador use sus atribuciones laborales de manera tal que no vulnere derechos constitucionales como los aquí mencionados, por otro lado, el trabajador en el ejercicio de su labor ejerza efectivamente sus obligaciones y derechos.

---

<sup>79</sup>Morales Gonzalez, E., (2019) “*Respuesta radicado 201942300235672*”, [en línea], disponible en: [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Concepto%20Jur%C3%ADdico%20201911600200711%20de%202019.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%20Jur%C3%ADdico%20201911600200711%20de%202019.pdf), recuperado en: viernes 7 de febrero de 2020.

## CONCLUSIONES

Habiendo abordado los principales aspectos jurídicos y prácticos de la subordinación, como elemento esencial del contrato laboral en el sistema jurídico colombiano desde su connotación histórica hasta su fundamento constitucional y legal vigente, se pretende en el presente trabajo de tesis aportar cuatro conclusiones básicas que en concreto sugieren la importancia de esta situación jurídica de esta figura y las implicaciones de la misma en el marco de los derechos fundamentales, la necesidad de precisar la normatividad que respalda a la misma y por último, la importancia de crear una conciencia legislativa y estatal que vigile, inspeccione y controle el ejercicio desproporcionado y desmedido de los empleadores en el marco de las relaciones laborales, a saber:

1. Es fundamental reconocer que la existencia y aplicación de la subordinación en las relaciones laborales es una herramienta, que, si bien hace parte de la esencia del contrato mismo, puede llegar a vulnerar los derechos a la intimidad y habeas data, debido a las extralimitaciones ejercidas por la parte dominante (empleador), en el marco de las relaciones laborales. Se constata en el primer capítulo de este trabajo de tesis la relevancia y desarrollo que en términos históricos adquiere la subordinación en el marco de los vínculos de índole laboral, que desde antaño se ha venido considerando como una forma de sometimiento a la actividad propia ejercida por el empleador en el marco de sus atribuciones relacionadas con el contrato laboral celebrado o la relación creada debido a la autonomía de las partes. Como bien se sostuvo a lo largo de esta tesis de grado, en la práctica son varios los ejemplos que conllevan a inferir la injerencia de la subordinación, en el ámbito de derechos fundamentales, estos casos prácticos son el manejo de información reservada, el

conocimiento de la historia clínica reservada del trabajador, la instalación de cámaras de video y de monitoreo constante que afectan la intimidad, la divulgación de fotos e información de personas a través de grupos de “*Whatsapp*”, usar correos electrónicos bien sean de uso laboral para la búsqueda de información personal, entre otros.

2. En segundo lugar, es preciso afirmar que nuestro sistema normativo establece la figura de la subordinación en nuestro ordenamiento jurídico, como elemento esencial del contrato laboral. Sin embargo, tal y como se resaltó en los apartes de la investigación relacionados con el sustento normativo de la figura, que a pesar de ser regulada, existen varios vacíos respecto de las implicaciones de esta figura en el ámbito de ejercicio de los derechos fundamentales, puesto que no hay regulación acerca de las implicaciones que en el ámbito del derecho laboral tenga el poder subordinado del empleador sobre el trabajador, situación que puede conllevar a que estos resulten vulnerados, por ello, en el marco de este proyecto investigativo se busca crear una conciencia jurídica que permita un análisis más allá de lo legal y trascienda a lo constitucional.
  
3. Los derechos al habeas data y la intimidad son prerrogativas superiores, y se encuentran consagrados en el artículo 15 de la Constitución Política, luego en materia constitucional existe la protección superior establecida expresamente. No obstante, en el ámbito meramente legal, el legislador no contempló las implicaciones del poder dominante del empleador, a través de la subordinación, en la esfera de los derechos fundamentales en general, y especial para el estudio referente, el derecho a la intimidad y habeas data, los cuales con el desarrollo y avance progresivo de la



sociedad y las tecnologías, se quedan sin protección debido a que la normatividad vigente no se encuentra actualizada y resulta precaria e insuficiente para abordar las implicaciones de las nuevas figuras que se están desarrollando en el ámbito de lo laboral.

4. Más allá de un vacío legislativo legal, lo que se busca a través de este trabajo investigativo es crear consciencia en los espacios laborales, ya que las atribuciones, deberes y derechos no pueden ejercerse de forma desmedida es así, como la subordinación como concepto esencial del contrato laboral no puede usarse de forma arbitraria sino que debe de respetar las esferas meramente laborales toda vez que los trabajadores más allá de sus obligaciones contraídas ante el empleador, tienen derecho a ejercer plenamente sus derechos a la intimidad y habeas data.

## Fuentes de Información

### a) Bibliografía

- Benegas-Lynch, A. (1995, julio), “Derecho a la intimidad”, en *Revista Clase Empresarial*, núm 25, pág. 66
- González Charry, G. (1974), *Derecho del trabajo*, 3ª ed., Bogotá, Editorial Temis.
- González Charry, G. (1998), *Derecho Laboral Colombiano*, 9ª ed., Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley LTDA.
- González Charry, G. (1985), *Tratado de Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Bogotá, Librería Editorial el Foro de la Justicia.
- Gozáini, O.A. (2001), *Derecho Procesal Constitucional Hábeas Data protección de datos personales Doctrina y Jurisprudencia*, Rubinzal- Culzoni Editores, Buenos Aires.
- Guerrero Figueroa, G.(1980), *Introducción al derecho del trabajo*, Bogotá, Editorial Temis Librería.
- Jaramillo Jassir, I.D, (2011), “*Del Derecho laboral al Derecho del trabajo*”, Bogotá, Editorial Universidad del Rosario.
- Martínez de Pisón Cavero, J. (1993), *El derecho a la intimidad en la jurisprudencia constitucional*, Madrid, Editorial Civitas, S.A.
- Prado Caicedo, J.C. (2012, abril), “*La intimidad: ¿un derecho o un deber? De cómo el uso de las nuevas tecnologías impacta a la vida personal*”, en *Revista Javeriana*, Derecho a la intimidad, edición no. 783, Bogotá, pp. 48-49
- Valdés Sánchez, G.G. (2019), *Derecho Laboral Individual*, 2ª ed., Colombia, Legis Editores S.A.

### b) Leyes y Decretos

- Colombia, Congreso de la República (2012, 13 de abril), “Ley Estatutaria 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, en *Diario Oficial*, núm. 48.587, 18 de octubre de 2012.
- Colombia (2013), *Constitución Política de Colombia*, Bogotá, Legis Editores S.A.
- Colombia (2016), *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*, Bogotá, Legis Editores S.A.

### c) Jurisprudencia

- Chile, Corte Suprema (2009, 11 de febrero), “Sentencia MJCH\_MJJ19395/ROL: 4878-08”, [en archivo digital], ministros: Sr. Milton Juica A., Sr. Jaime Rodríguez E., Sra. Gabriela Pérez P., Sra. Sonia Araneda B. y Sr. Carlos Kunsemüller L.
- Colombia, Corte Constitucional (1997, 30 de octubre), “Sentencia T-552”, Bogotá, M.P. Naranjo Mesa, V., Expediente: T-137.224

- Colombia, Corte Constitucional (2000, 5 de abril) “Sentencia C-386” . M.P.: Barrera Carbonell, A. Expediente D-2581.
- Colombia, Corte Constitucional (2004, 18 de agosto) “Sentencia T-787”, Bogotá, M.P.: Rodrigo Escobar Gil. Expediente T-722765
- Colombia, Corte Constitucional (2004, 29 de septiembre) “Sentencia C-934”, M.P.: Córdoba Triviño, J. Expediente D-5132.
- Colombia, Corte Constitucional (2007, 24 de mayo) “Sentencia T-405”, Bogotá, M.P.: Córdoba Triviño, J., Expediente T-1532838.
- Colombia, Corte Constitucional (2008, 31 de julio) “Sentencia T-786”, Bogotá . M.P.: Vargas Hernández, C.I., Expediente T-1865118
- Colombia, Corte Constitucional (2008, 16 de octubre), “Sentencia C-1011”, Bogotá , M.P. Cordova Triviño, J., Expediente: PE-029
- Colombia, Corte Constitucional (2015, 6 de abril) “Semntencia C-144”, Bogotá, M.P.E.: Sáchica Méndez, M.V., Expedniente D-10347
- Colombia, Corte Constitucional (2016, 11 de octubre) “Sentencia T-546”, Bogotá, M.P.: Palacio Palacio, J.I., Expediente T-5.608.527
- Colombia, Corte Constitucional (2016, 2 de noviembre) “Sentencia C-602”, Bogotá, M.P.: Linares Cantillo, A., Expediente: D-11332
- Colombia, Corte Constitucional (2017, 14 de septiembre) “Sentencia T-574”. M.P. Linares Cantillo, A. Expediente T-6.142.741
- Colombia, Corte Constitucional (2018, 2 de marzo), “*Sentencia T-077*”, Bogotá, M.P. Lizarazo Ocampo, A.J., Expediente: T-6.416.527

#### d) Webgrafía

- Cobos Campos, A.P., (2017), “*El derecho a la intimidad de los trabajadores y acceso del patrón a los correos electrónicos empresariales y privados*” [en línea], disponible en:<https://www.researchgate.net/publication/316564908> El derecho a la intimidad de los trabajadores y acceso del patron a los correos electronicos empresariales y privados
- Cervantes Díaz, F. (2009), “*Derecho a la intimidad y habeas data*”, [en línea], disponible en: [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho\\_realidad/article/download/5010/4087/](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/download/5010/4087/),
- Chile, (2019), Código del Trabajo, [en línea] disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145754.html>, recuperado: 25 de septiembre de 2019.
- Colombia, Congreso de la República (2008, 31 de diciembre), “Ley Estatutaria 1266 de 2008, por la cual se dictan disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones”, en *Diario Oficial*, núm. 47.219, 31 de diciembre de 2008. [en línea], disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1266\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1266_2008.html).
- España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 39/2016, 3 de marzo, [en línea] disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24843>

- Figueroa G., R., (2013), “*El derecho a la privacidad en la jurisdicción de protección*”, [en línea], disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372013000300005#nota13](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372013000300005#nota13), recuperado: 25 de septiembre de 2019.
- Londoño Toro, B.S., (2019), “*El derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen enfrentado a las nuevas tecnologías informáticas*”, [en línea], disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/6302>
- “Lo que la Corte Suprema no comprende sobre los globos de televigilancia” (2016) [en línea], disponible en: <https://www.derechosdigitales.org/10051/lo-que-la-corte-suprema-no-comprende-sobre-los-globos-de-televigilancia/>, recuperado: 25 de septiembre de 2019.
- Morales Gonzalez, E., (2019) “*Respuesta radicado 201942300235672*”, [en línea], disponible en: [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Concepto%20Jur%C3%ADdico%20201911600200711%20de%202019.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%20Jur%C3%ADdico%20201911600200711%20de%202019.pdf), recuperado en: viernes 7 de febrero de 2020.
- Naciones Unidas (1948), “*Declaración Universal de los derechos humanos*”, [en línea], disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de Estados Americanos (OEA) (1969), *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*, San José, Costa Rica, OEA. [en línea], disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (2018), “*Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)*” [en línea], disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095) , recuperado: 8 de noviembre de 2018.
- Segoviano Astaburuaga, M.L., (2004, febrero), “*El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores*”, en *Revista Jurídica de Castilla y León No. 2*, [en línea], disponible en: [http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=urldata&blobnocache=true&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=853%2F799%2Farticulo\\_5%2C0.pdf&ssbinary=true&blobheadername1=Content-Disposition:&blobheadervalue1=attach](http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=urldata&blobnocache=true&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=853%2F799%2Farticulo_5%2C0.pdf&ssbinary=true&blobheadername1=Content-Disposition:&blobheadervalue1=attach)
- Ugarte Cataldo, J.L., (2009), “*Tutela Laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba*”, [en línea], disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512009000200005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000200005), recuperado: 25 de septiembre de 2019.
- Uprimi Yepes, R. (2019) “*El bloque de constitucionalidad en Colombia: un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal*”, [en línea], disponible en: [https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi\\_name\\_recurso\\_46.pdf](https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_46.pdf)

**e) Entrevistas:** las personas entrevistadas autorizaron la grabación de las entrevistas y el uso de estas para ser citadas en este proyecto de grado.

- Jiménez Uribe, I. (2019, 19 de febrero) entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá.
- Muñoz Segura, A.M. (2019, 4 de julio), entrevistada por Restrepo Yepes, S., Bogotá
- Polo Rosero, M. (2019, 14 de marzo), entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá.
- Rubio, O. (2019, 5 de febrero) entrevistado por Restrepo Yepes, S., Bogotá.