

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Concepto No. 257031
(Bogotá, D.C., 20 de Agosto de 2009)
ASUNTO: Radicado 197049 Cámaras de video

Señor:

DEIVID OCAMPO

E - mail: deivid ocampo@yahoo.com

Respetado señor Ocampo:

Damos respuesta a su solicitud de concepto radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta sobre las cámaras de video instaladas en la empresa para vigilar a los trabajadores, en los siguientes términos:

En primer lugar, nos permitimos señalarle que no existe dentro de la legislación laboral colombiana ninguna disposición normativa que regule la instalación de cámaras de video al interior de las oficinas y sitios de trabajo para los fines señalados en su escrito, así como tampoco se ha establecido si dicha instalación es legal o contraria a la ley.

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

"10° Prescripciones de orden y seguridad."

Con fundamento en lo anterior, debe señalarse frente a lo consultado que si la empresa considera necesaria la instalación de cámaras de video dentro de las Oficinas, el empleador estaría facultado para hacerlo siempre que se atiendan a las prescripciones de orden y seguridad establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y no se atente contra la intimidad personal y la privacidad.

Ahora bien, si usted considera que la vigilancia de los trabajadores mediante la instalación de cámaras de video dentro de la empresa constituye acoso laboral, le señalamos que la Ley 1010 de enero 23 de 2006 "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las

relaciones de trabajo", ha definido y establecido las modalidades de acoso laboral, así como también ha señalado de manera expresa qué conductas constituyen acoso laboral y cuáles comportamientos no tienen dicha calificación.

En efecto, el artículo 2º de la citada ley, dispone:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

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

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

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Resaltado fuera de texto).
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

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

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

En este mismo sentido, el artículo 7º de la ley en cuestión, establece: '

ARTÍCULO 70. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada * y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí

sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

De conformidad con lo anterior y en el evento en que el trabajador considere que el empleador ha incurrido en comportamientos propios de acoso laboral, y por ello decida formular la denuncia, queja o petición respectiva, corresponderá a los Jueces Laborales con jurisdicción en el lugar de los hechos, establecer si las conductas desplegadas por el empleador se enmarcan dentro de las modalidades y conductas señaladas de manera expresa por la Ley 1010 de 2006, y deberá además adoptar las medidas sancionatorias previstas en el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Lo anterior, en virtud de lo consagrado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que los funcionarios de esta Oficina no son competentes para declarar derechos ni dirimir controversias, por lo tanto, no tiene facultades para establecer si la conducta del empleador constituye acoso laboral.

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no comprometerán la responsabilidad de las entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

NELLY PATRICIA RAMOS HERNÁNDEZ
Jefe Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo