

**ALCANCES DEL PODER EMPRESARIAL FUERA DEL ÁMBITO LABORAL Y
SU RELACIÓN CON LA VIDA PRIVADA DE LOS TRABAJADORES**

**CLAUDIA ELENA CASTIBLANCO MONTALVO
KARLA SOFIA COBO VALENCIA**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2015**

**ALCANCES DEL PODER EMPRESARIAL FUERA DEL ÁMBITO LABORAL Y
SU RELACIÓN CON LA VIDA PRIVADA DE LOS TRABAJADORES**

**CLAUDIA ELENA CASTIBLANCO MONTALVO
KARLA SOFIA COBO VALENCIA**

**Caso de grado para optar al Título de
Especialista en Legislación Laboral y de la Seguridad Social**

**Asesor del trabajo de grado
Ph. D. Dr. IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2015**

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
FICHA TÉCNICA.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
1. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.....	7
2. PROBLEMA JURÍDICO.....	9
3. ANÁLISIS.....	10
4. SOLUCIÓN DEL CASO.....	17
5. CONCLUSIONES.....	18
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	19

FICHA TÉCNICA

Nombre del Caso	Alcances del poder empresarial fuera del ámbito laboral y su relación con la vida privada de los trabajadores.
Autores	Claudia Elena Castiblanco Montalvo Karla Sofía Cobo Valencia
Ciudad	Cali
Año Original	2012
Fecha de Revisión	Abril 30 de 2015
Revisor	Ph. D. Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez
Cursos donde podría Utilizarse	Derechos y principios constitucionales Interpretación y argumentación jurídica El poder empresarial y la ejecución del contrato de trabajo Régimen disciplinario y acoso laboral Terminación del contrato de trabajo
Investigadores	Claudia Elena Castiblanco Montalvo Karla Sofía Cobo Valencia
Sector real de la empresa	Financiero
Lugar real de la empresa	Cali
Bibliografía Principal	Constitución Política de Colombia Código Sustantivo del Trabajo www.corteconstitucional.gov.co www.cortesuprema.gov.co www.humanrights.com/es
Temas del Caso	Derechos constitucionales en el ámbito laboral Derecho a la Intimidad y al Buen Nombre Derecho a la Honra Subordinación Reglamento interno de trabajo El ejercicio del poder empresarial
Resumen del caso	El caso de análisis se trata de una mujer trabajadora vinculada al área de Talento Humano de una reconocida entidad financiera, quien por propuesta de una revista de alta circulación nacional posa desnuda en una de sus publicaciones y el nombre de la empresa es revelado sin su autorización. La entidad inicia la revisión de los hechos y estudia cuales podrían ser las consecuencias disciplinarias para la trabajadora.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral actual ha evolucionado de la mano del derecho constitucional, de forma que el respeto por el individuo y sus derechos fundamentales en los ámbitos laborales, se han convertido en un aspecto fundamental de la regulación laboral con el fin de proteger al trabajador de interferencias por parte del empleador en su vida privada. La postura convencional que abordaba el tema laboral como una relación dual entre empleadores y trabajadores, se transforma en una relación mediada por el Estado como un tercero encargado de equilibrar posiciones que históricamente han sido desiguales.

En el año 1940 se creó la Jurisdicción del Trabajo en Colombia y en 1944 por medio del Decreto 2350 se crean los Tribunales Municipales, Seccionales y Supremo del Trabajo, introduciendo los principios de los procesos laborales que migraron del derecho civil a nuevos organismos especializados en la rama laboral. Abonando el terreno jurídico que sirvió para el nacimiento del Código Sustantivo del Trabajo en el año 1950¹.

Con la Constitución Política de 1991, se concibió un Estado social democrático con el consecuente reconocimiento de un catálogo de derechos para los individuos en los que prima en el ámbito laboral, protecciones como “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” (artículo 53 de la Constitución Política de Colombia); favoreciendo que en adelante la jurisprudencia de las cortes nacionales incorporen de manera más activa y práctica los tratados, convenios y recomendaciones internacionales a sus pronunciamientos y fallos.

La anterior reforma dio lugar a la llamada constitucionalización del derecho laboral, en la cual se marcó un cambio importante en la manera de abordar el estudio de las normas laborales. Asimismo, el mayor peso que se le dio a la jurisprudencia como fuente formal del derecho ha implicado una mayor importancia de la misma como fuente para la solución de controversias laborales; el desarrollo de esta se ha enmarcado en torno al artículo 25 de la Constitución Política el cual aborda el trabajo

¹ Vallejo F. (2006), Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. Arredondo J. 2013.

como “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” y en el artículo 53 en el que se establecen los principios mínimos fundamentales del trabajo y plantea la primacía de los derechos de los trabajadores por encima de los contratos, acuerdos y convenios de trabajo.

A partir de los artículos mencionados, la jurisprudencia de la corte constitucional ha sentado precedentes significativos en torno a temas como la protección de la mujer embarazada, la remuneración, el fuero sindical, fuero de salud, el otorgamiento de intervenciones y medicamentos excluidos del plan obligatorio de salud, entre otros. “Con la reforma de la ley 50, en materia de derecho colectivo del trabajo la legislación laboral se fortaleció con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ampliando el elenco de garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical, de manera que si bien en materia individual significó la eliminación de disposiciones protectoras, en materia colectiva se adecuó a lo establecido en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo” (Jaramillo, 2010).

Es así como en la actualidad el ejercicio del poder empresarial está cada vez más regulado por distintos organismos e instrumentos jurídicos que buscan el reconocimiento de los derechos constitucionales de los ciudadanos en el ámbito laboral, garantizando la protección de su dignidad, el libre desarrollo de su personalidad y evitando la intromisión del empleador en las esferas más íntimas de la vida privada del trabajador.

En este orden de ideas, en el presente caso se analizarán los hechos desde una perspectiva constitucional, normativa, jurisprudencial y pronunciamientos internacionales que sobre el tema han sentado precedentes en torno a la incidencia del poder empresarial en la vida privada de los trabajadores dentro y fuera del ámbito laboral, que servirán de sustento para la resolución del caso.

1. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La señora Paula Ramírez se vinculó a la empresa Finanzas S.A. desde el año 2009 a través de un contrato a término fijo; a partir del año 2010 su contrato se modificó a término indefinido. Durante este tiempo ha desarrollado un plan de carrera en la organización, ocupando cargos de Supernumeraria, Secretaria de Gerencia y actualmente se desempeña como Asistente de Talento Humano. En el trayecto de su vinculación a la empresa no ha recibido llamados de atención y su desempeño laboral siempre ha sido satisfactorio.

A finales del año 2012, la señora Ramírez recibió una llamada por parte de una revista de alta circulación nacional en donde le informaron que habían visto su perfil en una red social y le propusieron posar desnuda en una de sus publicaciones dados sus atributos físicos. A dicha propuesta, la trabajadora respondió que debía consultarlo con los directivos de la empresa para la cual laboraba antes de aceptar o no dicho ofrecimiento, pues a pesar de que se trataba de un actividad extra laboral y que nada tenía que ver con las actividades desarrolladas en la empresa, la trabajadora consideró que era mejor consultarlo con sus jefes, ya que temía incurrir en alguna falta. Siendo así, la señora Ramírez informó a su Jefe Inmediato y al Gerente de Talento Humano sobre el asunto en particular y estos a su vez no se manifestaron, ni opusieron restricción alguna.

A principios del año 2013 se realizó la toma de las imágenes y durante la sesión fotográfica la señora Ramírez fue entrevistada. Posteriormente le fue entregado un documento en el que se especificaba que las fotografías no podían ser publicadas por ella antes de salir la revista en circulación, tampoco podían ser publicadas en redes sociales con el logo de la revista. Este documento fue firmado por la señora Ramírez, quien, además, dio su consentimiento para que la revista hiciera los arreglos que considerara necesarios con el software Photoshop.

A mediados del año 2013, el Gerente de Talento Humano de Finanzas S.A recibió una llamada de uno de los miembros de la junta directiva quien le manifestó que la señora Ramírez había posado desnuda en una revista de alta circulación y que en dicha publicación se indicó que ella laboraba en la empresa, lo que se constituía como una falta grave y por tanto debía ser estudiada a fondo la situación para tomar las medidas que correspondieran.

Una vez salió la publicación de la revista se generaron reacciones y comentarios entre sus compañeros de trabajo respecto de las fotografías. Como consecuencia de ello, la señora Ramírez fue citada vía telefónica a la oficina del Gerente de Talento Humano quien le solicitó explicación sobre la colocación del nombre de la Empresa en la entrevista. Hasta el momento la Trabajadora no había visto la revista, ni había leído el artículo, sin embargo manifestó que a lo largo del día en que se tomaron las fotografías, en una conversación informal le preguntaron donde

trabajaba y ella contestó que laboraba en Finanzas S.A, sin imaginar que la revista publicaría dicha información.

Días después la señora Ramírez fue citada nuevamente por el Gerente de Talento Humano, quien en esta segunda oportunidad estuvo acompañado por el Gerente de Relaciones Laborales y por su Jefe Inmediato. Le volvieron a solicitar explicación sobre el motivo por el cual en la revista se publicó el nombre de la empresa, a lo que la señora Ramírez reiteró que ella solo dijo, cuando le preguntaron donde trabajaba, que laboraba en Finanzas S.A. Asimismo, la señora Ramírez les acordó que antes de aceptar la propuesta les consultó el tema como jefes inmediatos, sin obtener alguna negativa. Los representantes de la empresa le indicaron que lo sucedido era grave pues los hechos podían generar por parte de los clientes y demás trabajadores de la Empresa cuestionamientos sobre su reputación y a su vez afectaban de manera negativa el buen nombre y la imagen conservadora de la Entidad.

Al finalizar la reunión la señora Ramírez fue informada de manera verbal que el caso sería estudiado y que se revisarían las medidas a tomar, sin embargo, no quedó ningún documento escrito, ni firmado que formalizara lo conversado. Es de anotar que en la compañía Finanzas S.A. el Gerente de Relaciones Laborales es el encargado de dar aplicación al Régimen Sancionatorio de la Empresa y para esto, se encuentra en la obligación de realizar las diligencias de descargos conforme a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo, el cual indica que el trabajador inculcado deberá ser escuchado, podrá ser asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca y siempre se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión tomada por la Empresa, sea esta la de imponer o no la sanción definida en dicho Régimen.

Después de dichas reuniones la empresa Finanzas S.A. no hizo ningún tipo de pronunciamientos, ni informó a la señora Ramírez sobre las medidas a tomar. La empresa dejó este asunto sin resolver y dejó a la trabajadora con incertidumbre sobre las consecuencias que tuvo o podría tener lo sucedido en su contrato de trabajo y su estabilidad laboral.

2. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con los hechos planteados, en este caso se expone como problema jurídico a resolver: ¿Procede la aplicación del poder disciplinario de la empresa Finanzas S.A. sobre la señora Paula Ramírez, por actuaciones privadas de la Trabajadora por el hecho de involucrar el nombre de la empresa en ámbitos ajenos a su actividad comercial? O por el contrario, ¿se violaron límites pertenecientes a la esfera de intimidad de la señora Ramírez al ser indagada en relación a sus actuaciones privadas? En caso que sea procedente para la empresa indagar sobre los hechos ¿la manera en que se abordó el caso cumplió con las garantías mínimas del debido proceso estipulado en la Constitución y en el ordenamiento jurídico colombiano? ¿Se afecta la empresa o su imagen por la publicación de su nombre en un medio de comunicación masivo? y finalmente es posible identificar si ¿las directivas de la Empresa desconocieron los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa que asisten a la Trabajadora, al interrogarla sin cumplir con los debidos protocolos de citación, omitir los registros escritos de la versión libre, no mostrar las pruebas respectivas y no informarle sobre la solución del caso?

Para brindar una solución sobre las cuestiones planteadas, se analizará el caso desde la normatividad laboral vigente en Colombia, se realizará una revisión de la jurisprudencia colombiana y pronunciamientos internacionales, sobre los alcances del poder empresarial, la subordinación y el debido proceso disciplinario en relación con los derechos a la intimidad, el buen nombre, a la honra.

3. ANÁLISIS

En el Código Sustantivo del trabajo se establecen las faltas que constituyen sanciones disciplinarias, así como aquellas que son consideradas como graves y que pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo. Por otra parte, la empresa en referencia tiene un código de Ética y conducta. Ellos son los referentes que se utilizarán para el análisis del presente caso.

Al respecto, el Artículo 58 del CST, numeral 4, define dentro de las obligaciones especiales del trabajador “Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros” y el Artículo 62 del CST, numeral 6, considera como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo: “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Por su parte, el Código de Ética y Conducta de la empresa establece la siguiente como: “Cualquier acto que atente contra la moral y las buenas costumbres, o que pongan en riesgo la reputación y el buen nombre de la empresa”.

Dentro del mismo Código de Ética y Conducta, se encuentra descrito el Régimen Sancionatorio como “la posibilidad de castigar acciones del trabajador que estén en contra de lo que se considera límites éticos y que obedecen a actitudes irresponsables, permisivas, negligentes, ineficientes u omisivas en el desarrollo comercial y operacional de la institución”, sanciones que van desde amonestaciones hasta cancelación del contrato de trabajo.

Por otra parte, es necesario traer a colación el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, el cual hace referencia al Derecho a la Intimidad y dispone que “toda persona tiene derecho a la intimidad personal y familiar y a su buen nombre, el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”

En Sentencia T-768 de 2008, la Corte Constitucional se pronunció sobre el Derecho a la Intimidad, en la cual lo refiere como “la facultad en mantener una vida privada sin intervenciones, puesto que implica la existencia de un espacio propio, interno y personal del individuo. Por tanto, este derecho supone, en principio, el respeto de su vida íntima frente a la interferencia de terceros en su esfera privada”. De igual manera, en Sentencia T-787 de 2004 se entiende que “el derecho a la intimidad, supone la existencia y goce de una órbita reservada en cada persona, exenta del poder de intervención del Estado o de las intromisiones arbitrarias de la sociedad, que le permita a dicho individuo el pleno desarrollo de su vida personal, espiritual y cultural...”

Igualmente, se observa desde los primeros pronunciamientos de la Corte Constitucional, el abordaje del Derecho a la Intimidad “...como un derecho que se

proyecta en dos dimensiones a saber: como secreto de la vida privada y como libertad. Concebida como secreto, atentan contra ella todas aquellas divulgaciones ilegítimas de hechos propios de la vida privada o familiar o las investigaciones también ilegítimas de acontecimientos propios de dicha vida. Concebida como libertad individual, en cambio, trasciende y se realiza en el derecho de toda persona de tomar por sí sola decisiones que conciernen a la esfera de su vida privada.” Así mismo, manifiesta que dichas intromisiones a la intimidad pueden provenir tanto de particulares como del Estado, tal como sucedió en el caso en cuestión por intromisión en la vida privada de la señora Ramírez por parte de la Revista y de la Empresa. (Sentencia T-222 de 1992).

Con relación a la intimidad, la Corte Constitucional la describió en la misma Sentencia como un derecho de la personalidad que debe ser protegido en sus ámbitos físico, intelectual y moral, de manera que garantice “la libertad general de actuar, de hacer o no hacer lo que se considere conveniente”. En concordancia con el artículo 16 de la Constitución Política de Colombia que define el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Respecto a pronunciamientos internacionales, la Declaración de los Derechos Humanos en su Artículo 12 menciona que *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación (...) Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”*.

Sobre el tema de intimidad en el ámbito laboral, la Corte Constitucional en Sentencia T-768 de 2008 hace una revisión de diferentes normas y pactos internacionales, entre los cuales cita los siguientes: En el Artículo 17.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se señala lo siguiente: *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.”* El Artículo 8.1 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales dispuso que *“Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia”*. Por último, el Artículo 11.2 del Pacto de San José de Costa Rica dispone a su vez que *“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. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.”*

Por otra parte, el derecho al buen nombre, ha sido definido, como “la reputación que acerca de una persona tienen los demás miembros de la sociedad en el medio en el cual éste se desenvuelve” (Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia). El buen nombre es un derecho típicamente proyectivo, que supone la

constante valoración a través del tiempo de la conducta del individuo, a partir de las acciones realizadas en su esfera de convivencia.

Así mismo, en reiterada jurisprudencia se ha expresado que los miembros de la sociedad juzgan los comportamientos de las personas, los evalúan y califican. Es por eso que este derecho depende única y exclusivamente de quien pretende ser el titular del mismo, pues es de acuerdo a su proceder en el medio social o de su actuar en el mundo de lo público, de donde se desprende la imagen que el resto de los individuos va a tener de él. (Sentencia T-787 de 2004).

Al respecto, la Corte Constitucional conceptuó el Derecho a la Honra en la Sentencia T 405 de 2007 como *“...la estimación o deferencia con la que, en razón a su dignidad humana, cada persona debe ser tenida por los demás miembros de la colectividad que le conocen y le tratan”*, la cual se soporta en el artículo 21 de la Constitución Política de Colombia. En el mismo sentido, la Sentencia 411 de 1995, se refiere al tema como un derecho *“...que debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad”*

Por otra parte, al revisar la declaración de la señora Ramírez en relación con la publicación del nombre de la empresa, se observa que la trabajadora informó donde laboraba de una manera espontánea, sin actuar de mala fe y no imaginó que la revista publicaría dicha información. En este sentido, la señora Ramírez se sitúa en un estado de indefensión, sobre lo cual el Tribunal Constitucional en la Sentencia T-634 de 2013, ha indicado que ésta constituye una relación de dependencia de una persona respecto de otra que surge de situaciones de naturaleza fáctica. En virtud de estas situaciones, la persona afectada en su derecho carece de defensa, “entendida ésta como la posibilidad de respuesta oportuna, inmediata y efectiva ante la vulneración o amenaza de la que se trate”, o está expuesta a una “asimetría de poderes tal” que “no está en condiciones materiales de evitar que sus derechos sucumban ante el poder del más fuerte”.

El estado de indefensión se manifiesta cuando la persona afectada en sus derechos por la acción u omisión del particular carece de medios físicos o jurídicos de defensa, o los medios y elementos con que cuenta resultan insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de su derecho fundamental, por lo cual se encuentra inerme o desamparada. Razón consecuente con lo manifestado por la Corte Constitucional en su sentencia T-094 del año 2000 sobre violación al derecho a la imagen y al buen nombre por parte de medios masivos de comunicación: *“La imagen y el buen nombre de la persona se viola cuando sin su consentimiento, en forma oculta y fraudulenta se publican en un programa, revista o periódico sensacionalista imágenes e informaciones que atentan contra esos derechos (...). Pero no sólo en estos casos la imagen se afecta; también el buen*

nombre y el honor se desconocen cuando las informaciones que acompañan las imágenes son falsas, erróneas, inexactas e indebidamente obtenidas”.

Si bien, sobre el tema se puede identificar un conflicto entre el derecho a la vida privada de alguien en particular, frente a la libertad de información de hechos reales para el interés del público en general, la misma Sentencia identifica una violación a la intimidad cuando de forma indebida se toman datos de la vida privada ajena y estos se divulgan en un ejercicio abusivo del derecho a la información. Precizando que si bien la información sobre el sitio de trabajo de la señora Ramírez no constituye en sí un hecho deshonroso, el indagar y publicar información sin su consentimiento se puede entender como un manejo indebido de sus datos personales que para la publicación del artículo en el cual participó eran irrelevantes y solo buscaban efectos sensacionalistas.

Ahora bien, dejando de lado el debate sobre la pertinencia y legalidad de la publicación del nombre de la empresa por parte de la revista, se hace necesario hacer una revisión del concepto de Subordinación, basado en la Sentencia C-386 del año 2000, la cual la entiende 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”.*

Así mismo, la Corte Constitucional en la misma Sentencia condiciona el poder del empleador para hacer uso de la subordinación del trabajador con límites obligados en *“el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales (...), obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz”.*

Igualmente, se trae a colación el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual define el concepto de subordinación como *“la dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas”*; es decir, lo faculta para exigir el cumplimiento de órdenes e imponer reglamentos de trabajo en espacios estrictamente laborales y siempre que estos no afecten los derechos del trabajador tales como la dignidad y el honor, indicando de manera detallada como los poderes del empleador no son absolutos y tienen como límites la Constitución, los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo; de los cuales estos últimos en materia laboral no pueden desconocer derechos fundamentales como la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Respecto al reglamento interno de trabajo en sus primeras regulaciones, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 104, lo circunscribe no sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador, sino una serie de situaciones jurídicas que

comprenden tanto a éste como al empleador y el cual está obligado a ser adoptado cuando una empresa tenga un cierto número de trabajadores, sometido a la aprobación de la autoridad del trabajo y publicado conforme lo disponen las normas legales para que tenga vigencia y validez.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Radicado 6199 del 11 de diciembre de 1980, sostuvo que *“El Reglamento de Trabajo es un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional”*. Y en una regulación más vigente sobre los reglamentos internos de trabajo, la Corte Constitucional en Sentencia C-934 de 2004 sostiene que el poder de dirección es propio del ámbito laboral y la potestad disciplinaria que tiene el empleador solo es aplicable dentro de las relaciones laborales y aun así dentro de estas no puede ser considerado un poder arbitrario ni absoluto.

En este sentido, sobre el alcance del poder disciplinario de la empresa, Blanco Rivera cita el Manual del Derecho al Trabajo (García, pág. 499) en tanto *“ha de ejercerse dentro del ámbito señalado por las normas legales y por las personas competentes para ello; la aplicación de las medidas que lo integren ha de hacerse en la forma y con el procedimiento también legalmente establecidos; y la significación de la medida disciplinaria aplicable ha de guardar estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida, de modo que exista la tipificación de las faltas admitidas y el establecimiento de la escala de medidas sancionadoras correspondientes a dichas faltas”*. Esto enmarcado dentro de los límites normativos definidos en el Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el cual hace referencia al debido proceso.

De acuerdo con la Corte Constitucional en Sentencia C-588 de 1994, el Régimen Disciplinario debe contener *“una serie de normas en las que se contempla la descripción de los deberes y prohibiciones a que están sujetos los empleados y funcionarios de determinada entidad, las faltas en que pueden incurrir, las sanciones aplicables, las causales de agravación y atenuación, el procedimiento para su imposición, los funcionarios competentes para adelantar los procesos disciplinarios, las causales de impedimento y recusación, los términos de prescripción y caducidad de la acción disciplinaria y de las sanciones, etc.”*

En consecuencia, la potestad del empleador para ejercer su facultad de disciplinar al trabajador se enmarca en las normas legales y con base en lo revisado, se identifican los hechos sucedidos en el caso como pertenecientes al ámbito personal y no son de injerencia del empleador, para lo cual el concepto de Derecho a la Intimidad en relación con el trabajo fue unificado por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-056 de 1995 como el *“ámbito **personalísimo** de cada individuo o*

familia, es decir, a aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones que normalmente están sustraídos a la injerencia o al conocimiento de extraños”.

El mismo concepto es reiterado en la sentencia T-552 de 1997 donde manifiesta que *“El derecho a la intimidad 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”.* Y sobre el caso la misma sentencia concluye que *“En efecto, en las relaciones laborales entre empleador y empleado, o entre compañeros de trabajo, debe distinguirse entre las intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad por ocurrir en espacios que interesan exclusivamente al titular del derecho, con aquellas donde las actividades interesan a la relación laboral o empresarial.”*

En el texto Derecho a la Intimidad y Relaciones Laborales (2006), el catedrático español Miguel Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer plantea que si bien el poder empresarial se enmarca normativamente al ámbito laboral, históricamente ha hecho expansivo dicho poder a espacios propios de la intimidad del trabajador, haciendo necesario que deba ser regulado por medios legales para *“garantizar y proteger la dignidad e intimidad del trabajador, estableciendo límites a su sujeción contractual y barreras a interferencias indebidas sobre del empleador y de la organización productiva”*

Sostiene también que cada vez más, elementos como el contrato de trabajo, el régimen disciplinario y los reglamentos laborales son protegidos y regulados por el Derecho del Trabajo como una manera de evitar la violación empresarial de la vida privada y familiar de los trabajadores, y en espacios más desarrollados protege la personalidad y conductas privadas de los trabajadores dentro de los espacios de trabajo, pues indican que *“no puede descartarse que también en aquellos lugares en los que se desarrolla la actividad laboral pueden producirse intromisiones ilegítimas por parte del empresario en el derecho a la intimidad de los trabajadores”.* Postura consecuente con lo manifestado por Mieres en su texto La protección constitucional de los derechos a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones laborales (2013), quien manifiesta que *“el derecho a la intimidad al imponer límites al poder empresarial de vigilancia y control lo que está garantizando no es sólo que el empresario no acceda a informaciones o datos privados sino la propia existencia de un espacio de desenvolvimiento del individuo no sometido al control de los demás”.*

Desde la perspectiva de Rodríguez-Piñero, *“la intimidad incluye espacios de la vida personal y familiar, aspectos concernientes a su corporeidad e imagen, a la sexualidad, a la integridad física y moral, a la dignidad, a la libertad de conciencia etc., y colindantes con otros derechos fundamentales como el derecho al honor, a la libertad ideológica o de expresión, etc.”* son aspectos y derechos que pueden

verse perturbados en el desarrollo y la dinámica del contrato de trabajo y el ejercicio de los poderes empresariales.

4. SOLUCIÓN DEL CASO

Teniendo en cuenta los elementos analizados previamente, se considera que la empresa no debe aplicar ningún tipo de sanción disciplinaria a la señora Paula Ramírez y mucho menos tomar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, en tanto constituiría una vulneración a sus derechos fundamentales, dado que, los hechos sucedieron por fuera del ámbito laboral, es decir, hacen parte de su vida privada. Adicionalmente, la Trabajadora afirma que nunca consideró que informar donde laboraba significaría algo negativo para la organización, además no imaginó que la revista publicaría dicha información, lo cual evidencia que no existió intención de atentar contra la reputación y el buen nombre de la Empresa.

Respecto a la aplicación de la facultad disciplinaria del empleador, es importante precisar que los límites se enmarcan en el ámbito constitucional y laboral y cualquier acción sucedida por fuera de las instalaciones o que estén en función del trabajo, no son de competencia de la empresa. En tal sentido, los contenidos de los reglamentos internos de trabajo deben regirse entre otras por la disposición normativa “Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento” (Título 4, artículo 108, numeral 1 del CST).

Entendido de esta manera y con base en el análisis realizado del caso, el contrato de trabajo no habilita al empleador para indagar, investigar o incidir sobre aspectos de la vida íntima de la Trabajadora, sea por conductas privadas que sucedan dentro de los espacios organizacionales o para el caso en particular por los hechos que se dieron fuera del ámbito empresarial.

Esta perspectiva se enmarca dentro de las regulaciones provistas en la Constitución Política de Colombia, normas internacionales, leyes y jurisprudencia de las altas cortes, como forma de proteger la dignidad e intimidad del trabajador, los derechos que le son inherentes a su condición humana, que lo tutelan como ciudadano y que hacen parte del libre desarrollo de su personalidad, dándole así una cobertura desde lo físico, lo psicológico y lo social.

En este orden de ideas, se sugiere a la empresa Finanzas S.A. desistir de aplicar a la señora Ramírez el régimen sancionatorio estipulado en el Código de Ética y Conducta de la empresa como consecuencia de los hechos descritos inicialmente.

Si no se llega a una solución justa, se recomienda a la señora Paula Ramírez dar inicio a las acciones legales pertinentes mediante Acción de Tutela, como vía inmediata para solicitar el reconocimiento de sus derechos fundamentales.

5. CONCLUSIONES

En relación al alcance del poder empresarial, es importante destacar que la facultad disciplinaria que tiene el empleador se enmarca dentro del ámbito constitucional y laboral, es decir que cualquier evento sucedido por fuera de él, no debe tener ningún tipo de interferencia por parte de la empresa. Si bien el empleador está facultado para crear reglamentos internos de trabajo y códigos de ética y conducta, la aplicación de estos no podrá atentar contra ningún derecho fundamental y deberá regirse de acuerdo con la normatividad vigente.

Los reglamentos internos de trabajo deben ser diseñados de forma tal que se respeten los estrechos límites entre el control sobre las conductas de los trabajadores en el desarrollo de las actividades empresariales y las expectativas morales que en ocasiones pueden extralimitarse a espacios íntimos.

Se debe brindar garantía de dar cumplimiento al debido proceso disciplinario en términos de comunicar de manera formal el inicio del proceso disciplinario, dar la oportunidad a los trabajadores de ser escuchados, presentar sus argumentos, conocer las pruebas que hay en su contra y tener la oportunidad de debatirlas, levantar las debidas actas de las diligencias llevadas a cabo durante el proceso y finalmente emitir por parte de la autoridad competente un pronunciamiento definitivo, congruente y proporcional a los hechos (Sentencia C-593 de 2014).

La Corte Constitucional ha sentado precedentes importantes en torno al Derecho a la Intimidad consignado en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, ubicándolo como un derecho amparado dentro y fuera del ámbito laboral. En múltiples sentencias ha reiterado que este derecho fundamental no puede verse vulnerado por intromisiones de terceros y en el caso analizado por parte de la Empresa. El empleado goza de protección de su intimidad y del libre desarrollo de su personalidad, es decir, está en libertad de tomar por si solo decisiones y actuar de acuerdo con lo que considere conveniente o no en la esfera de su vida privada.

El alcance del poder empresarial y su incidencia en la vida privada de los trabajadores no ha sido tema de análisis exclusivo de las cortes nacionales, sino que se han abordado y reiterado de manera consistente desde los derechos humanos, convenios, tratados y jurisprudencia internacional, y amparados en el país por la Constitución Colombiana donde se han elaborado conceptos, límites normativos y amplia guarda de estos derechos.

La protección del derecho a la intimidad ha evolucionado de manera sistemática, de modo que en la actualidad ya se consideran como objeto de protección especial situaciones que puedan llegar a suceder dentro de los límites espaciales de la empresa, siempre que estos obedezcan a decisiones o conductas pertenecientes a la esfera de la vida privada de los trabajadores.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Código Sustantivo del Trabajo. Legis Editores S.A., Ed. 34. 2014

Constitución Política de Colombia. Legis Editores S.A., Ed. 32. 2014

Declaración Universal de los Derechos Humanos. URL: <http://www.humanrights.com/es>

Derecho a la intimidad y relaciones laborales. Miguel Rodríguez – Piñero Bravo – Ferrer. Ponencia presentada en el Seminario sobre tendencias de la protección jurídica de la intimidad (Privacidad y Relaciones Laborales). Universidad de Huelva. 2006. URL <http://www.uhu.es/intimidadyderecho/Docs/ponencia.pdf>

El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. José Mauricio Arredondo del Río. Revista Summa Iuris. 2013. URL <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summaiuris/article/view/619/591>

El poder de dirección en la empresa. Oscar Andrés Blanco Rivera. 2005

La protección constitucional de los derechos a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones laborales. Luis Javier Mieres Mieres. Ponencia presentada en el XI Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España (La tutela judicial de los derechos fundamentales). Barcelona. 2013. URL <https://www.euskadi.net/r61s20001x/es/t59aWar/t59aMostrarFicheroServlet?t59aldRevista=2&R01HNoPortal=true&t59aTipoEjemplar=R&t59aSeccion=38&t59aContenido=90&t59aCorrelativo=1&t59aVersion=1&t59aNumEjemplar=99>

Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. Iván Daniel Jaramillo Jassir. Opinión Jurídica – Universidad de Medellín. 2010 URL <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

Radicado 6199 del 11 de diciembre de 1980 URL <http://www.cortesuprema.gov.co>

Sentencia C-386 de 2000 URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia C-588 de 1994 URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia C-593 de 2014 URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia C-934 de 2004 URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia T-094 de 2000 URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia T-222 de 1992. URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia T-405 de 2007. URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia T-411 de 1995. URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia T-552 de 1997 URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia T-768 de 2008 URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia T-787 de 2008 URL <http://www.constitucional.gov.co>

Sentencia SU-056 de 1995 URL <http://www.constitucional.gov.co>