

LA TELEDISPONIBILIDAD DE CARA AL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR EN COLOMBIA

ARTÍCULO CIENTÍFICO

RECIBIDO: 20/10/2021 ACEPTADO: 20/01/2022 ÚLTIMA VERSIÓN: 21/02/2022

THE TELEDISPONIBILIDAD OF FACE TO THE RIGHT TO THE INTIMACY OF THE TELEWORKER IN COLOMBIA

Dayana Paola Peralta Pabón [CV]
Estudiante de VIII semestre - Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta, Colombia - dayana.peralta02@correo.usa.edu.co

Sandra Jenieth Hernández Guette [CV]
Estudiante de VIII semestre – Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta, Colombia, sandra.hernandez02@correo.usa.edu.co

Valentina María Lacouture Oñate [CV]
Estudiante de VIII semestre – Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta, Colombia, valentina.lacoutur02@correo.usa.edu.co

Kelly Viviana Aristizábal Gómez [CV]
Doctora en Derecho, magister en Derecho con énfasis en laboral, especialista en Derecho Público y Derecho Laboral, Directora del Departamento de Derecho Privado y Laboral, docente de pregrado y postgrado.- Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta, Colombia - Kelly.aristizabal@usa.edu.co

Como citar este artículo: Peralta et al., (2022) la teledisponibilidad de cara al derecho a la intimidad del teletrabajador en colombia, revista científica Dynamikos 3 (1). Recuperado de: https://teinco.edu.co/revistas-2-2/

RESUMEN

Se analiza las nuevas modalidades laborales en esta sobreviniente era de tecnología e innovación, en donde allí resulta la denominada Teledisponibilidad; esta se entiende como el tiempo en el que el teletrabajador está a disposición de la empresa preparado para realizar su prestación personal. No obstante, la implementación de la misma tiende afectar las garantías constitucionales del trabajador, tales como su derecho a la intimidad. Por tanto, esta investigación se centra en responder la siguiente pregunta problema: ¿hasta qué punto la teledisponibilidad afecta el derecho a la intimidad del teletrabajador en Colombia?; por lo cual, se traza el objetivo general de analizar hasta qué punto la teledisponibilidad puede afectar el derecho a la intimidad del teletrabajador en Colombia. Así pues, para lograr el objetivo anterior, se trazaron tres puntos específicos identificar el alcance jurídico y los límites de la teledisponibilidad, describir el alcance del derecho a la intimidad del teletrabajado, describir las circunstancias en las que la teledisponibilidad afecta el derecho a la intimidad del teletrabajador. De esta manera, en cuanto a la metodología de investigación jurídica es de destacar que presenta un enfoque cualitativo, es un tipo de investigación descriptiva, sus fuentes son primarias, y secundarias y a su vez, las técnicas utilizadas se dan a partir de la revisión de literatura análisis e interpretación de leyes y doctrina. Así pues, la teledisponibilidad puede causar perjuicios que atentan contra la estabilidad de la relación de trabajo, con ocasión a las extralimitaciones por parte del empleador en sus funciones y una carente eficacia en la regulación de las disposiciones laborales en el país.

PALABRAS CLAVE

Teledisponibilidad, control, vigilancia, tiempo, teletrabajo y derecho a la intimidad.

ABSTRACT

It analyzes the new labor modalities in this supervening era of technology and innovation, where there is the so-called Teledisponibilidad; this is understood as the time in which the teleworker is at the disposal of the company ready to

perform his personal service. However, the implementation of the same tends to affect the constitutional guarantees of the worker, such as his right to privacy. Therefore, this research focuses on answering the following question problem: to what extent the teledisponibilidad affects the right to the privacy of the teleworker in Colombia; for which, the general objective of analyzing to what extent the teledisponibilidad can affect the right to the privacy of the teleworker in Colombia is traced. Thus, to achieve the above objective, three specific points were traced identify the legal scope and limits of teledisponibilidad, describe the scope of the right to privacy of the teleworker, describe the circumstances in which teledisponibilidad affects the right to privacy of the teleworker. In this way, as for the methodology of legal research is to highlight that it presents a qualitative approach, is a descriptive type of research, its sources are primary, and secondary and in turn, the techniques used are given from the review of literature analysis and interpretation of laws and doctrine. Thus, teleworking can cause damages that threaten the stability of the employment relationship, due to the employer's overreaching in his functions and a lack of effectiveness in the regulation of labor provisions in the country.

KEY WORDS

teledisposability, control, surveillance, time, telework and right to privacy

RESUMO

As novas modalidades de trabalho nesta era superveniente de tecnologia e inovação são analisadas, onde o chamado teletrabalho é entendido como o tempo em que o teletrabalhador está à disposição da empresa pronto para realizar os seus serviços pessoais. Contudo, a sua implementação tende a afectar as garantias constitucionais do trabalhador, tais como o seu direito à privacidade. Portanto, esta investigação centra-se em responder à seguinte questão problemática: até que ponto o teletrabalho afecta o direito à privacidade do teletrabalhador na Colômbia; portanto, o objectivo geral é analisar até que ponto o teletrabalho pode afectar o direito à privacidade do teletrabalhador na Colômbia. Assim, para alcançar o objectivo acima referido, foram desenhados três pontos específicos para identificar o âmbito legal e os limites da teledisponibilidade, descrever o âmbito do direito à privacidade dos teletrabalhadores, descrever as circunstâncias em que a teledisponibilidade afecta o direito à privacidade dos teletrabalhadores. Deste modo, no que diz respeito à metodologia da investigação jurídica, é de notar que esta apresenta uma abordagem qualitativa, é um tipo descritivo de investigação, as suas fontes são primárias e secundárias e, por sua vez, as técnicas utilizadas são dadas a partir da revisão bibliográfica, análise e interpretação de leis e doutrina. Assim, a disponibilidade remota pode causar danos que ameaçam a estabilidade da relação de trabalho, devido ao excesso de alcance do empregador nas suas funções e a uma falta de eficácia na regulamentação das disposições laborais no país.

PALAVRAS-CHAVE

teledisponibilidade, controlo, monitorização, vigilância, tempo, teletrabalho e direito à privacidade.

SUMARIO

1. Introducción. 2 Métodología. 2.1. Enfoque y alcance de la investigación 2.2. Delimitación espacial y temporal 2.3. Fuentes y técnicas 2.4. Procedimiento. 3. Resultados. 4. Conclusiones y propuestas. 5. Referencias bibliográficas.

CONTENTS

1. Introduction. 2 Methodology. 2.1. Research approach and scope 2.2. Spatial and temporal delimitation. 2.3. Sources and techniques. 2.4. Procedure 3. Results. 4. Conclusions and proposals. 5. Bibliographical references.

Traducción de Dayana Paola Peralta Pabón (Estudiante de Derecho – Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta)

1. INTRODUCCIÓN

Evidentemente, el mundo está en constantes procesos evolutivos y dinámicos de los distintos aspectos que atañen a las nuevas necesidades. La globalización y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han contribuido a cambios innegables y positivos que han permitido la reestructuración de una sociedad mejor. Esta investigación jurídica es un pequeño bosquejo de la situación actual del país, empero, esta esta se centrará en quizá sobre uno de los problemas más importantes dentro del andamiaje normativo, político y social, como lo es el empleo. En estos momentos de crisis, es cuando más se unifica el trabajo, innovación y tecnología, por lo cual, es relevante se dar solución a la problemática en cómo regular las leyes existentes en favor del trabajador y empleador, es por ello que surge la creación de una nueva modalidad llamada Teledisponibilidad. Por tanto, es fundamental investigar hasta qué punto y cuáles son los límites de esta nueva variante laboral, frente a la intimidad del trabajador teniendo en cuanta la presencia de un derecho laboral garantista, como lo predica el Estado colombiano. En consecuencia, este estudio resulta novedoso y trascendental por la adaptación que la sociedad ha tenido y por su manera particular e innovadora de regular los derechos del trabajador.

2. MÉTODO

2.1. ENFOQUE Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tendrá un enfoque cualitativo puesto que, por medio de esta tiene como fin analizar hasta qué punto la teledisponibilidad puede afectar el derecho a la intimidad del teletrabajador en Colombia. Es un tipo de investigación descriptiva porque se centrará en la revisión de literatura y normatividad jurídica relativa al derecho de la intimidad y privacidad del teletrabajador con respecto a la disponibilidad en Colombia.

2.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL

Esta investigación se desarrollará en Colombia y en cuanto a la delimitación temporal, el estudio del problema de investigación se hará a partir del año de 2008 hasta el 2020. Teniendo en cuenta, que es un tema innovador en el ordenamiento jurídico colombiano. Ciertamente, existen antecedentes que han impulsado el teletrabajo en el territorio colombiano, por ello resulta menester analizarlo a la luz de varios estudios e investigaciones. Por esta razón, se parte de dichos avances previos tomando como partida los precedentes importantes que han dado lugar a una nueva forma de trabajo y de qué manera se regula, qué tan eficaz ha sido las estrategias implementadas en este proceso. Por ende, este análisis se ubica en los últimos progresos que ha tenido en el tema en concreto analizando desde la perspectiva del derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador en Colombia.

2.3. FUENTES Y TÉCNICAS

Las fuentes por utilizar en la investigación serán primarias y secundarias porque se revisará no solo literatura sino también jurisprudencia y leyes que regulan el tema. Por su parte, las técnicas que se emplearán para desarrollar cada uno de los objetivos de la investigación serán la revisión de literatura a partir de resúmenes analíticos de investigación, análisis jurisprudencial soportado en fichas e interpretación de leyes relacionadas con teledisponibilidad.

2.4. PROCEDIMIENTO

Para desarrollar los tres objetivos específicos de la presente investigación relacionados con la identificación del alcance de la teledisponibilidad en Colombia, con relación al derecho de intimidad y privacidad del teletrabajador teniendo en cuenta los límites y cómo puede afectar a este. Es importante, precisar el objeto de estudio a partir de la revisión de literatura partiendo de resúmenes analíticos de investigación, análisis jurisprudencial soportado en fichas e interpretación de leyes relacionadas con la teledisponibilidad de cara al derecho de intimidad del teletrabajador en Colombia.

3. RESULTADOS

Con relación al alcance jurídico y los límites de la teledisponibilidad, se infiere que la teledisponibilidad no significa que el teletrabajador debe estar disponible en todo momento, debido a que se debe respetar el tiempo de alimentación, recreación, descanso, entre otras actividades. En general, la transcendencia que ha tenido la teledisponibilidad es relevante para esta nueva realidad acaparada por la globalización, pues abarca nuevas estrategias para mejorar aquellos aspectos negativos que pueden afectar al teletrabajador. Del mismo modo, algunas limitaciones que debe tener en cuenta el empleador en esta nueva modalidad, según Valenzuela, M. y Galán, N. (2020), se establece que, en primera instancia, el empleador no debe imponer cargas exorbitantes al trabajador fuera de su jornada laboral. Asimismo, está compelido en respetar el horario de trabajo que se haya acordado inicialmente, por lo que no está permitido que se envíen compromisos en días de descanso para el trabajador.

Desde otra perspectiva, en cuanto al alcance del derecho a la intimidad del trabajador, es menester mencionar que este derecho se concreta siendo un bien jurídico positivo protegido, así pues, respecto al alcance de este, según De la Hoz, I. (2016) sirve para entender hasta qué punto el empleador puede hacer uso de su poder para interferir en áreas íntimas y personales de sus trabajadores, sin embargo, es importante que este deba condicionarse a las obligaciones, derechos y demás prerrogativas consignadas en la relación contractual. En concordancia, los empleadores están obligados a vigilar a sus trabajadores para verificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales dentro las funciones establecidas en el marco legal.

Ahora bien, referente a las circunstancias en las que la teledisponibilidad afecta el derecho a la intimidad del trabajador, se obtiene que implica el almacenamiento de información del historial de vida del trabajador, convirtiéndose en un trascendental sistema de rastreabilidad o trazabilidad humana, lo que genera una irrupción en las aristas del derecho a la intimidad del empleado. Así las cosas, respecto a las áreas en donde se puede materializar la disyuntiva entre dicho derecho y la teledisponibilidad encontramos las comunicaciones vía correo electrónico, el uso de los servidores empresariales, el procedimiento de elección de personal, el ejercicio de control y monitoreo por medio de cámaras, micrófonos, entre otras. Siguiendo lo anterior, según, Botero, C. Jaramillo, J. Uprimny, R. (2000). Esta se observa bajo distintos ámbitos o áreas de las personas derivándose de la noción de intimidad personal, social, familiar y gremial. De este modo, puede dar lugar a la injerencia en la intimidad del teletrabajador desde distintos grados, el hecho que el empleador pueda llamar al trabajador cuando lo requiera, no traduce que debe ser en cualquier momento. De aquí que resulte necesario indicar la proporcionalidad y razonabilidad de los límites del derecho a la intimidad del trabajador, la relación laboral y el respeto por la esfera privada del empleado. Todo esto en aras de garantizar el potencial desarrollo personal de la parte débil de esta relación de trabajo, sin que se vea en detrimento las funciones y deberes de vigilancia y control por parte del empleador.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Finalmente, para responder de manera efectiva ¿hasta qué punto la teledisponibilidad puede afectar el derecho a la intimidad del trabajador en Colombia?, puede decirse que la presencia del teletrabajo como nueva modalidad para llevar a cabo la actividad personal por parte del empleado, ha traído un rasgo de precariedad y vulnerabilidad en los derechos y garantías que este sujeto debe ostentar por orden legal y constitucional.

Por consiguiente, surge la premisa de que la teledisponibilidad presupone una nueva modalidad de trabajo inestable, porque tiende a verse afectada la relación armónica entre la función del poder del empleador frente a los derechos que reside en el trabajador. Por ende, todo comportamiento invasivo e indebido de la intimidad del trabajador debe estar propiamente justificado y acorde con los propósitos y objetivos de del empleador amparados legalmente. Asimismo, debe priorizarse la proporción razonable entre los derechos del trabajador y las funciones o poderes a cargo del empleador, por lo que se presupone, igualmente, que es vital que el empleador posea gran

conocimiento de las políticas a las cuales estará regido y hasta donde son sus límites. En resumen, se puede decir que la teledisponibilidad afecta el derecho a la intimidad las circunstancias en el uso de software de vigilancia y control se hace sin autorización del teletrabajador, asimismo el monitoreo mediante micrófonos, cámaras, programas, también la intromisión a correos electrónicos y mal uso de las bases de datos del teletrabajador, por último, la delegación o asignación de tareas fuera de la jornada laboral.

Por consiguiente, como grupo investigativo, se determinan un conjunto de propuestas: I. Se debe establecer una regulación específica y efectiva de esta modalidad de trabajo. II. Asimismo, implementar actividades pedagógicas y de capacitación para los empleadores y los trabajadores, con el fin de que ambos tengan conocimiento de los riesgos e implicaciones que conlleva la aplicación de nuevas y alternativas maneras de ejercer el trabajo y así, su disponibilidad. III. Además, se traza el deber de fijar políticas de privacidad e intimidad, en miras de proteger la información o base de datos del trabajador. IV. También, se llama a garantizar óptimamente los permisos consentidos que dé el empleado acerca de la utilización de su información personal y así, de la intromisión en su esfera privada e íntima.

* Este capítulo es producto del proyecto de investigación del Semillero de Derecho Laboral de la Universidad Sergio Arboleda Seccional Santa Marta. (enlace al pdf correspondiente).

REFERENCIAS



- **Botero, C. Jaramillo, J. y Uprimny, R. (2000). Libertad de Información, Democracia y Control Judicial: La jurisprudencia constitucional colombiana en perspectiva comparada. Obtenido de Argentina: Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano.**
- **Castells, M. (1997). La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Obtenido de Volumen I: La sociedad red. Madrid: Alianza Editorial.**
- **De la Hoz, I. (2016). Control Empresarial Vs. Intimidad Del Trabajador: Análisis Jurisprudencial De España Y Colombia. Corporación Universidad De La Costa.**
- **Decreto 2842 del 2013. [Ministerio De Salud Y Protección Social]. Por medio del cual se establecen las reglas para la asunción de la función pensional de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP). 6 de diciembre de 2013.**
- **Decreto 884 del 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012.**
- **Díaz, D. (2004). Facultades de control y vigilancia del empleador respecto del teletrabajador. Modalidades, condiciones de ejercicio y limitaciones. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107419/de-diaz_d.pdf?sequence=3**
- **Directiva 2002/58/CE. Parlamento Europeo y Del Consejo. Relativa al tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas (Directiva sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas). 12 de julio de 2002.**
- **Echelini, M., Ginarte, M. y Amerisse, M. (2020). Trabajos a distancia. Impactos positivos de la pandemia por COVID – 19. Revista Hospital El Cruce. Obtenido de https://repositorio.hospitalelcruce.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/993/RHEC2020-Trabajo-distancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y**
- **Fernández, C. (2003). El teletrabajo: una nueva forma de inserción laboral para el bibliotecólogo. Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades. Obtenido de http://eprints.rclis.org/7596/1/teletrabajo_cft.pdf**
- **Lahera, J. (2016). El impacto del teletrabajo en el derecho del trabajo a la luz de la nueva regulación española. Obtenido de https://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v2i35.938**
- **Lenguita, P. (2009). Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico. Revista Theomai. Argentina. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/124/12415104008.pdf**

REFERENCIAS



- Lenguita, P. Duhalde, S. Villanueva, M. (2016). Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad, análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Obtenido de https://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf
- Ley 1010 del 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. 23 de enero de 2006. Diario Oficial No. 46.160.
- Ley 1221 del 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de julio de 2008. Diario Oficial No. 47.052.
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Universidad de Carabobo. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf
- Pérez, A. (2016). EL teletrabajo. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de León. Obtenido de https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/9829/P%C3%A9rez%20Mayo%2C%20Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? Obtenido de Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC.
- Poquet, R. (2017). La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador. Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Obtenido de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918/2301
- Raso, J. (2010). El impacto de las nuevas tecnologías en la privacidad e intimidad del trabajador. Revista actualidad laboral N° 157 Ene.-Feb. 2010. Obtenido de https://xperta.legis.co/visor/temp_rlaboral_66a6e6ef-5963-411e-874b-33bc95dfe6df
- Rodríguez, I. (2015). Análisis jurídico a la figura jurídica del trabajo a distancia. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 6 N° 11. Chile. Obtenido de file:///E:/Downloads/38213-1-148636-1-10-20160719.pdf
- Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. Obtenido de https://www.aacademica.org/000-097/581.pdf?view
- Saba, A. y Martínez, S. (2016). El derecho a la intimidad en las relaciones laborales. Obtenido de Revista actualidad Laboral N°199.
- Sáenz, I. (2015). El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral. Universidad de la Rioja. Obtenido de file:///E:/Downloads/Dialnet-ElDerechoALaIntimidadPersonalEnElAmbitoLaboral-5367014.pdf
- Sánchez, L. Beltrán, A. (2002). Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas. Obtenido de https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf
- Segura, D. (2015). El derecho a la intimidad del trabajador como restricción al poder subordinante del empleador: el incipiente desarrollo en Colombia frente al derecho comparado. Revista de derecho público. Obtenido de https://derechopublico.uniandes.edu.co/components/com_revista/archivos/derechopub/pub482.pdf
- Valenzuela, M. y Galán, N. (2020). Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador. Fasecolda: Federación de Aseguradores Colombianos. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf
- Vilaseca, J. (2004). El teletreball a Catalunya: Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.