

Alcance de los derechos laborales inespecíficos del trabajador frente al poder subordinante del empleador*

*Scope of the worker's non-specific labor rights
versus the employer's subordinating power*

Santiago Trejos Mejía**

* Recibido el 5 de octubre de 2023. Aceptado el 10 de noviembre de 2023.

** Abogado y estudiante de Maestría en Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia. Profesional especializado de la Superintendencia Nacional de Salud. Universidad Externado de Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8594-7596>

RESUMEN

Este artículo expone cuál es el alcance que tienen los derechos laborales inespecíficos del trabajador frente a los poderes de dirección empresarial, subordinación, inspección y vigilancia del empleador. Para tal fin se revisan las pautas y lineamientos establecidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, entidad que ha asumido la tarea de establecer, en los casos que ha analizado, las obligaciones que se derivan para el empresario frente a este tipo de derechos, así como las hipótesis en las que resulta legítimo imponer medidas que restrinjan dichas prerrogativas. Lo anterior, como respuesta a la actividad pasiva y reticente por parte del legislador a la hora de proferir normas por medio de las cuales se regulen los deberes específicos que tiene el empleador frente a los derechos laborales inespecíficos.

PALABRAS CLAVE

Derechos laborales inespecíficos, poder de dirección empresarial, límites recíprocos, obligaciones específicas, eficacia horizontal.

ABSTRACT

This article explains the scope of workers' non-specific labor rights in relation to the employer's powers of management, subordination, inspection and surveillance. To this end, it reviews the guidelines established by the case law of the Constitutional Court, an entity that has assumed the task of establishing, in the cases it has analyzed, the obligations that arise for the employer with respect to this type of rights, as well as the hypotheses in which it is legitimate to impose measures that restrict such prerogatives. This is in response to the passive and reticent activity of the legislator when it comes to issuing rules regulating the specific duties of the employer with respect to unspecific labor rights.

KEYWORDS

Non-specific labor rights, corporate management power, reciprocal limits, specific obligations, horizontal effectiveness.

1. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de constitucionalización del derecho del trabajo, que se ha producido en Colombia a partir de la Constitución Política de 1991, así como la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales o *Drittwirkung*¹, han dado lugar

1 Consiste en la posibilidad de aplicar los derechos fundamentales a las relaciones entre particulares, en las cuales se encuentra el contrato de trabajo.

a establecer nuevos límites a las facultades de dirección empresarial, inspección y vigilancia que ostenta el empleador en el marco de un contrato de trabajo, y en virtud de los cuales puede imponer de manera general órdenes tendientes a organizar y dirigir las actividades o funciones de los empleados.

Dentro de estos nuevos límites encontramos los derechos laborales inespecíficos del trabajador, es decir, aquellas prerrogativas que no se encuentran asociadas a la calidad de trabajador, sino que se otorgan a todo individuo por el solo hecho de ser persona, y que no pueden ser desconocidos por el empleador, pues los mismos encuentran íntima relación con la dignidad humana. Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando en principio estos derechos constituyen unos límites al poder subordinante del empresario, no se cuenta en la actualidad con una normatividad por parte del órgano legislativo del poder público, que establezca de forma concreta y específica las obligaciones que se derivan para el empresario frente a los derechos laborales inespecíficos.

Por tal razón, ha sido la Corte Constitucional la que se ha visto abocada a suplir la actitud pasiva y reticente que ha tenido el Congreso de la República a la hora de regular este tema. Para tal fin, ha establecido una serie de pautas y directrices que los empleadores deben tener en cuenta a la hora de establecer medidas que impongan restricciones a los derechos laborales inespecíficos, con el fin de que estas resulten legítimas al tenor de los poderes de dirección empresarial. De igual forma, ha sido la máxima corporación la que, por medio del estudio concreto de diferentes casos, ha decantado las obligaciones específicas que deben asumir los empresarios frente a estos derechos, pues de la normatividad vigente y la doctrina internacional solo se extractan dos deberes generales a cargo del empleador frente a dichas facultades: el deber negativo o de abstención y el deber positivo o de acción.

Este texto busca determinar cuál es el alcance que tienen los derechos laborales inespecíficos en el marco de un contrato de trabajo frente al poder subordinante que ostenta el empleador por expresa disposición legal y constitucional. Para tal fin se realizó una investigación hermenéutica, con la que se atribuyó significado y contenido al alcance de la normatividad jurídica vigente en materia de derechos laborales inespecíficos y la jurisprudencia existente en este tema. A partir de lo anterior se hizo una descripción del estado actual de la regulación en la materia y cuáles son los deberes que se han decantado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que resultan de obligatorio acatamiento por parte de los empleadores frente a esta clase de derechos. Adicionalmente, este análisis permitió identificar las pautas que deben tener en cuenta los empleadores en los casos en que pretendan implementar medidas legítimas que impliquen una restricción a esta clase de derechos.

2. CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de la mitad del siglo XX, las constituciones en Europa desempeñaban un rol secundario, pues se consideraba que solamente tenían un valor programático y eran vistas como simples recomendaciones u orientaciones dirigidas al legislador, con un tinte eminentemente político –que no jurídico–, ya que para tener eficacia de esta naturaleza necesitaban de una configuración y desarrollo legal, es decir, la intervención del legislador. En otras palabras, estas constituciones carecían por completo de eficacia normativa directa, puesto que no estaban concebidas como normas jurídicas, debido al fuerte papel que ostentaba la ley o el principio legalista en el Estado legal de derecho².

Sin embargo, debido al triunfo con posterioridad del principio democrático en gran parte del mundo, se generó un cambio de paradigma, pues se comenzó a reconocer el valor normativo de las constituciones y a dotarlas de eficacia directa, al tiempo que se estableció una serie de garantías judiciales para hacer efectiva esta eficacia. A partir de ese momento, la constitución empieza a verse como una real norma jurídica y como la más importante dentro del ordenamiento, al ser entendida como aquella que ocupa un lugar superior con relación a las demás, por constituir un parámetro de validez de estas³.

Lo anterior da origen al fenómeno conocido como la *constitucionalización del derecho*, a partir del cual la constitución comienza a irradiar todas las demás ramas del ordenamiento jurídico, a tal punto que todo conflicto jurídico debe ser resuelto según lo preceptuado por aquella. Esto, en razón de que la constitución entra a condicionar la legislación, así como la jurisprudencia y las acciones de los actores políticos⁴. A este nuevo fenómeno no ha sido ajeno el derecho del trabajo. Debido a la importancia que reviste su objeto de regulación, esta disciplina se ha visto permeada por la constitucionalización, mediante la irradiación de normas de derechos fundamentales al orden laboral, así como la incorporación de normas de carácter laboral en el texto constitucional⁵.

Bajo este nuevo panorama, no solo las normas constitucionales tienen plena eficacia vinculante, sino que también los derechos fundamentales de las personas son considerados disposiciones capaces de producir efectos, sin que se requiera un

2 Jorge Benítez, *Contrato de trabajo y derechos fundamentales en Colombia y España: una mirada a la reparación del daño* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2016).

3 Benítez, *Contrato de trabajo y derechos fundamentales en Colombia y España*.

4 José Luis Ugarte Cataldo, "La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro", *Revista Valdivia* 20, núm. 2. (2007): 49-67, <https://revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/706>

5 Ugarte Cataldo, "Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías", *Revista del IUS* 14, núm. 45 (2020): 81-106, <https://doi.org/10.35487/rius.v14i45.2020.634>

desarrollo legal. Esto obedece a que tales derechos adquieren la connotación de normas superiores, efectivas y vinculantes de manera directa, que deben ser visualizadas en todo proceso de interpretación y aplicación del derecho, toda vez que su eficacia directa o normativa no solo se limita a las relaciones entre los ciudadanos y el Estado (eficacia vertical), sino que también se extiende a las relaciones entre particulares (eficacia horizontal). En otras palabras, existe la posibilidad de que los particulares aduzcan en contra de otras personas, y en el ámbito de los vínculos privados, derechos subjetivos públicos, como la libertad de expresión o el derecho a la intimidad⁶.

3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO: DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS

Como ya fue expuesto, tanto la constitucionalización del derecho del trabajo como la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (*Drittwirkung*) –que consiste en la posibilidad de aplicar los derechos fundamentales a las relaciones entre particulares, como es el caso del contrato de trabajo– han dado lugar a que se empiece a hablar de los derechos laborales inespecíficos⁷.

Para entender el concepto de este tipo de derechos es necesario acudir a la doctrina internacional, la cual ofrece una mejor y más completa conceptualización, al definirlos de la siguiente forma:

Otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laborales sobrevenidos. Se produce una impregnación laboral de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por los trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito del contrato de trabajo⁸.

En otras palabras, se trata de derechos cuya titularidad se encuentra en cabeza de cualquier ciudadano en su condición de tal, pero que se ejercen en el marco de una relación jurídica laboral por personas que al mismo tiempo son trabajadores. Por tal razón, se convierten en verdaderos derechos laborales, debido a la condición del

6 Ugarte Cataldo, "Derechos fundamentales en el trabajo".

7 Ugarte Cataldo, "La tutela de derechos fundamentales".

8 Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo* (España: Centro de Estudios Ramon Areces, 2001), 147.

sujeto y la naturaleza de la relación jurídica en la que se hacen valer⁹. Esto es así porque la condición de trabajador no implica, de ningún modo, el desconocimiento de los derechos fundamentales que la constitución y la condición de ciudadano le otorgan a la persona misma, pues el empleador está obligado a respetar los derechos constitucionales del empleado, debido a la total eficacia de estos en la relación laboral¹⁰.

Este tipo de derechos son diferentes de los denominados *típicamente laborales*, puesto que son aquellos que tienen una titularidad colectiva y que se reconocen de forma exclusiva a los trabajadores. Su utilización estará sujeta a la existencia de una relación de trabajo, como los derechos de libertad sindical y de huelga¹¹. Este tipo de distinción ha dado lugar a que gran parte de la doctrina haya establecido dos nociones diferentes de los derechos fundamentales en la relación laboral: una es la 'ciudadanía de empresa' y la otra, la 'ciudadanía en la empresa'¹².

La primera se refiere a los derechos que tienen los empleados, a fin de garantizar la participación en la organización y estructuración de la empresa, a lo que se le conoce como *democracia industrial*. La segunda hace alusión a los derechos de estatus general de ciudadanía que la persona ostentaba de forma previa a su vinculación laboral, en virtud de su condición de ciudadano, los cuales también puede ejercer frente al empresario¹³. Ahora bien, al referirnos a los derechos laborales inespecíficos, que son el objeto de análisis en este artículo, se encuentra que los mismos comportan una serie de rasgos característicos propios:

- i) *universalidad*, es decir, que pertenecen a todos los trabajadores por igual, ya que se les confieren a todas las personas sin importar la forma en que sea reconocida de forma legal en la normatividad;
- ii) *indisponibilidad*, toda vez que al ser derechos fundamentales no pueden ser disponibles por la voluntad del trabajador, y
- iii) *reconocimiento general*, razón por la que los derechos deben ser reconocidos mediante disposiciones generales y abstractas, que estén incorporadas en la norma de más alto nivel de la jerarquía, es decir, la Constitución¹⁴.

9 Milagros Edith Vivas Ponce, "De la protección constitucional de derechos laborales inespecíficos. La intimidad del trabajador ¿está preparado el TC frente a las nuevas tecnologías?". *Laborem*, núm. 7 (2023): 322-343, <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-322-343.pdf>

10 Jorge Benítez, *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación de trabajo en el ordenamiento jurídico español* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2013).

11 Benítez, *La protección de los derechos fundamentales*, 2013.

12 Miguel Gutiérrez Pérez, "Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos" (Tesis de Doctorado. Universidad de Sevilla, 2008), <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r38307.pdf>

13 Miguel Gutiérrez Pérez, "Ciudadanía en la empresa".

14 Juan Facundo Besson, "La irradiación de los derechos humanos en el derecho del trabajo los derechos humanos laborales específicos e inespecíficos en la era globalista", *Lecciones y ensayos*, núm.

Se puede manifestar, entonces, que tales derechos no surgen de cambios en la normatividad constitucional, sino que provienen de un ejercicio de interpretación mucho más profunda de los derechos fundamentales, que permitió ‘redescubrir’ estos derechos generales de protección. En otras palabras, los mismos tienen su origen en una ‘recreación interpretativa’ de las mismas disposiciones que ya estaban reconocidas con anterioridad¹⁵.

Los derechos fundamentales inespecíficos, en principio, amplían la gama de derechos que puede exigir el trabajador al empleador al interior del contrato de trabajo, ya que estos deben ser ejercidos de manera general en la empresa, sin que puedan ser vulnerados por las decisiones o acciones del empleador. Sin perjuicio de lo anterior, es importante determinar cuál es el alcance de los mismos, puesto que debido a los poderes de dirección, subordinación, así como el ejercicio de inspección y vigilancia que ostenta el empleador, es posible que en algunos casos estos derechos fundamentales sean objeto de ciertos límites que resulten legítimos¹⁶.

Lo anterior, toda vez que –como bien es conocido por la sociedad– el ejercicio de los derechos no es ilimitado, pues estos no son absolutos, ya que todos se encuentran en una relación de cercanía entre sí y con otros bienes constitucionalmente salvaguardados. Por tanto, el debate en estos casos girará en torno a determinar la compatibilidad o incompatibilidad de la ejecución de tales derechos con el conjunto de deberes que fueron asumidos de forma libre y voluntaria por el trabajador en el momento de suscribir el contrato de trabajo, así como con el desarrollo de los poderes empresariales¹⁷.

4. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS EN COLOMBIA: OBLIGACIONES Y DEBERES DEL EMPLEADOR

Al hacer referencia a la forma en que se otorga la protección de los derechos inespecíficos, se avizora que existe una indeterminación, debido a la falta de normas en la legislación interna que de manera expresa reconozcan a los trabajadores este tipo de derechos, así como las obligaciones o deberes que se derivan del empleador frente a estos. Si bien, en principio, no es imprescindible que exista un reconoci-

101 (2018):53-76, <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/101/la-irradiacion-de-los-derechos-humanos-en-el-derecho-del-trabajo.pdf>

15 Raúl Eduardo Mucha García, “Los derechos inespecíficos laborales” (Boletín informativo laboral, núm. 70, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú, noviembre de 2016), https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_70.pdf

16 Wilson Yesid Suárez Manrique, “La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación”, *Ciencias Sociales y Educación* 7, núm. 14 (2018): 109-125, <https://doi.org/10.22395/csye.v7n14a6>

17 María Sepúlveda Gómez, “Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites”, *Temas Laborales*, núm. 122 (2013): 197-214, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4595486.pdf>

miento de este talante, debido a que estos derechos deben aplicarse en cualquier vínculo jurídico, lo cierto es que el establecimiento de disposiciones que regulen con mayor detalle sería de gran sustento para su consolidación¹⁸.

Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando no existe una regulación expresa que determine las obligaciones concretas que tiene el empleador frente a los derechos inespecíficos, se puede establecer que, de acuerdo con la doctrina internacional, en cabeza de este residen dos tipos de obligaciones de carácter general: (i) un deber negativo o de abstención y (ii) un deber positivo o de acción¹⁹.

El primero de ellos consiste en la limitación o prohibición que tiene el empleador de realizar intromisiones o injerencias injustificadas en los derechos inespecíficos del trabajador (obligación de no actuar), por ejemplo, no incluir en el contrato estipulaciones que sean contrarias a los derechos fundamentales del trabajador como persona. El segundo hace alusión a que el empresario tome un papel positivo y activo tanto en la defensa como en la promoción de los derechos fundamentales del trabajador, en virtud del principio de la buena fe, hecho que lo obliga a tenerlos en cuenta en la estructura productiva de la empresa, siempre y cuando ello no ponga en riesgo el adecuado funcionamiento de la misma. Un ejemplo de estos se da frente al acoso sexual o la violencia de género, situación en la que el empleador no solo debe abstenerse de incurrir en conductas de este tipo en contra de sus empleados, sino que, además, tiene la obligación de adoptar medidas positivas para corregir y limitar dichas conductas²⁰.

Por lo anterior, se puede afirmar que, si bien se pueden extractar de la doctrina internacional algunos deberes generales que le incumben acatar al empleador frente a los derechos laborales inespecíficos, lo cierto es que las pautas concretas establecidas a efectos de determinar la protección de estos derechos, así como las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, derivan su sustento primordial de los pronunciamientos de la Corte Constitucional. Lo anterior, toda vez que dentro de la legislación laboral no existen procedimientos especiales para su protección; son, entonces, las acciones de tutela el principal mecanismo de salvaguarda de estos derechos²¹.

18 Besson, "La irradiación de los derechos humanos en el derecho del trabajo".

19 José Luis Goñi Sein, "Derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿Necesidad de una reformulación?", en *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona, mayo de 2014* (Universidad Pública de Navarra y Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2014), 17-81, https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/10903/Jose_Luis_Goñi.pdf

20 Goñi Sein, "Derechos fundamentales inespecíficos".

21 Suárez Manrique, "La constitucionalización del derecho laboral".

5. ALCANCE DE LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS FRENTE A LOS PODERES EMPRESARIALES DEL EMPLEADOR DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Los derechos laborales inespecíficos constituyen, en principio, una prerrogativa de la que gozan los trabajadores al interior de una relación laboral y, por ende, deben ser respetados por el empleador sin que puedan ser vulnerados por este. No obstante, en algunos casos particulares o excepcionales resulta posible que el empleador, en ejercicio de la facultad que le confiere la dirección empresarial, les imponga límites a estos de manera legítima, siempre y cuando pueda sustentar sus motivaciones y se satisfagan los parámetros de constitucionalidad, que son una garantía para el respeto del núcleo intangible o esencial de los derechos fundamentales²².

Dichos parámetros se analizan a través de los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. El primero se refiere a que la medida implementada por el empresario debe ser adecuada para alcanzar el fin propuesto. El segundo implica que no exista otra medida menos restrictiva que tenga la misma eficacia. El tercero y último consiste en ponderar la medida restrictiva con relación al derecho fundamental en cuestión y, a partir de ello, establecer si se obtienen más beneficios que perjuicios en caso de tomar la decisión de acoger la restricción²³. Para determinar el alcance de estos derechos frente a los poderes empresariales del empleador, entonces, es necesario analizar la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que ha establecido diferentes pautas y disposiciones que se deben acatar en casos concretos.

Dentro de los derechos fundamentales inespecíficos que pueden ser objeto de vulneración –en mayor medida por parte del empleador y de los cuales la Corte Constitucional ha tenido la oportunidad de estudiar y pronunciarse– se encuentran, entre otros, el derecho a la intimidad, al buen nombre, a la honra, a la propia imagen y la apariencia externa, a la libertad de expresión y comunicación, a la libertad religiosa, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la no discriminación²⁴.

A continuación, se hace alusión a algunos de los pronunciamientos que ha efectuado la Corte Constitucional con respecto a los derechos inespecíficos, en aras de extraer de los mismos las diferentes obligaciones o deberes que pueden surgir para el empleador frente a estos.

-
- 22 Diana Colorado, Cristian Urrego, Laura Orduz *et al.*, “Sobre el derecho fundamental a la información en los procesos de selección laboral”. (Boletín 1, Escuela Permanente de Pensamiento Universitario, Universidad Nacional de Colombia, s. f.).
- 23 Sepúlveda Gómez, “Los derechos fundamentales inespecíficos”.
- 24 Colorado, Urrego, Orduz *et al.*, “Sobre el derecho fundamental a la información”.

5.1. DERECHO A LA INTIMIDAD, LA HONRA Y AL BUEN NOMBRE

*Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, magistrado ponente: Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-405 del 24 de mayo de 2007*²⁵

La Corte estudió el caso de una trabajadora que, teniendo asignado un computador portátil para el desarrollo de sus funciones, decidió abrir una carpeta personal para guardar fotos propias de contenido íntimo, las cuales fueron tomadas fuera de su horario laboral. A dicho computador que fue entregado como herramienta de trabajo ingresó un compañero de la compañía, quien tomó la decisión de extraer y exhibir las fotos ante algunos directivos de la empresa. Además, el representante legal de la entidad hizo imprimir algunas de las imágenes para exhibirlas ante los miembros de la junta directiva y a los padres de la empleada con el fin de inducir su renuncia.

Frente a dicha situación la Corte determinó que, aun cuando se tratara de una herramienta de trabajo compartida, esto no autorizaba el ingreso sin consentimiento a los archivos personales de la empleada por parte de cualquier trabajador de la compañía, mucho menos la extracción, manipulación y uso de dicha información personal, puesto que la existencia de una relación laboral entre un empleado y un empresario no autoriza a este último para invadir aspectos de la vida privada del primero, máxime si la información muestra aspectos de la vida personal que no tengan ningún tipo de incidencia en el desempeño laboral.

En este caso, la Corte determinó que con el acceso a la información personal de la empleada y su exposición sin autorización, se le vulneró el derecho a la autodeterminación de la propia imagen. Adicionalmente, se le lesionó el derecho a la intimidad por divulgación del material y con la presión que se dio para lograr su renuncia se le violaron sus derechos fundamentales a la honra y al buen nombre en su lugar de trabajo y en el entorno familiar. Por estas razones, la Corporación le impuso como obligación a la parte accionada devolver de forma inmediata las imágenes de su titular y dejó a esta última en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria para solicitar el pago de las sumas pecuniarias a las que hubiere lugar.

*Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, magistrada ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, Sentencia T-768 del 31 de julio de 2008*²⁶

En esta sentencia, la máxima Corporación revisó el caso de un empleado que trabajaba en el sector financiero y que fue objeto de un registro fílmico obtenido

25 Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, sentencia T-405 (M. P. Jaime Córdoba Triviño, mayo 24 de 2007), <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-405-07.htm>

26 Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión, sentencia T-768 (M. P. Clara Inés Vargas Hernández, julio 31 de 2008), <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-768-08.htm>

sin su autorización, por medio de una cámara que el empleador ocultó en el sitio de trabajo y con la cual se registró un beso con su compañera de trabajo durante su hora de descanso, lo que a juicio de la demandada constituía un acto inmoral por lo que se le terminó el contrato de trabajo con justa causa. Debido a lo anterior, el trabajador instauró acción de tutela contra la entidad financiera, por considerar que la conducta desplegada por parte de la empresa configuraba una vulneración de sus derechos fundamentales a la intimidad, dignidad humana y debido proceso.

La Corte, en este caso, determinó que en atención a la potestad de dirección del empleador y frente a los aspectos que aluden a la relación laboral, siempre que se respete la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, el empresario podrá tomar medidas relacionadas con la instalación de medios de video, dirigidas a velar por el respeto al derecho de propiedad, la seguridad de sus trabajadores e instalaciones o de las personas que utilizan los servicios financieros. Es por esto que, en este caso, la Corporación estableció que la instalación de equipos adicionales de forma subrepticia no constituía un acto ilegítimo ni desproporcionado, ya que no fueron instalados con fines distintos a establecer la razón por la cual, en situaciones anteriores, el trabajador había obstruido el circuito cerrado de televisión de dominio del empleador, limitando que se registrara lo que sucedía en el área. Por esta razón, la medida adoptada por la empresa fue considerada razonable, debido a la información valiosa que maneja la entidad.

Sin embargo, aunque el empresario cuenta con la facultad de instalar cámaras para garantizar la seguridad de los trabajadores, es importante precisar que de dicho pronunciamiento constitucional se deriva de forma concomitante para el empleador la obligación específica y concreta de preservar en estos casos el derecho a la intimidad de los trabajadores en lugares como baños, vestidores, lugares de descanso y áreas destinadas al cuidado personal e íntimo, puesto que estas no pueden ser objeto de intromisión. Así pues, realizar vigilancia por medio de cámaras dentro de la organización empresarial necesita de protocolos definidos, debido a las restricciones que ya existen, puesto que el empleador no tiene la facultad de invadir el ámbito de privacidad del trabajador, por lo que la instalación de estos mecanismos de vigilancia debe estar fundada en motivos legítimos y razonables²⁷.

Dicho esto, resulta claro que con los registros fílmicos en el lugar de trabajo surge para el empleador el deber o la obligación específica de informar a los trabajadores cuando vayan a ser objeto de medidas de vigilancia, las razones que lo motivan, las horas en que se aplicarán dichas medidas, los métodos utilizados y el tipo de datos que serán recopilados, en aras de disminuir en la máxima expresión la injerencia en su vida íntima²⁸. Lo anterior, porque aun cuando el empleador cuenta

27 Paola Frías, *Poder subordinante del empleador e intimidad del trabajador en Colombia* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2020).

28 Organización Internacional del Trabajo, *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Pro-*

con la facultad del ejercicio del poder empresarial (inspección y vigilancia), la misma debe ser proporcional e informada desde el comienzo del vínculo laboral, con un proceso disciplinario implementado y sin afectar el núcleo esencial del derecho a la intimidad del trabajador²⁹.

Adicionalmente, es imprescindible que el empleador establezca, con claridad en el contrato, estipulaciones sobre el uso de las nuevas tecnologías y que se informe al empleado sobre las sanciones de las que puede ser objeto en caso de incumplir los deberes establecidos, puesto que con ello se logra tener seguridad jurídica entre las partes, al conocer desde el inicio del vínculo contractual los deberes y prohibiciones para el trabajador. Por otra parte, los empresarios pueden elaborar manuales o políticas internas en los que se prevean mecanismos para garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley 1581 de 2012³⁰ dentro de las estructuras empresariales, así como el correcto manejo de la información en las áreas de talento humano para que, con ello, se garantice la reserva y suministro de datos personales de los empleados solo en los casos autorizados por la ley³¹. En ese sentido, el empresario tiene la obligación de no otorgar o comunicar de forma indiscriminada información relacionada con las hojas de vida, registros de personas en archivos institucionales, expedientes pensionales, entre otras fuentes³².

Igualmente, cuando cesa una relación laboral, el empleado tiene derecho a solicitar la cancelación de los datos personales que tiene el empresario, dando lugar a lo que se conoce en la doctrina como el *derecho a ser olvidado*. En otras palabras, es la prerrogativa que tiene el trabajador de solicitar a la organización empresarial la eliminación de sus datos personales, con la finalidad de que los mismos ya no estén en su poder³³.

tección de los datos personales de los trabajadores (Ginebra, 1997), https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf

29 Maritza Cruz, María Evaristo, Germán Reyes, Diego Sánchez y Sandra Tovar, *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2020).

30 Ley Estatutaria 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, 17 de octubre de 2012, DO 48587, <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

31 Frías, *Poder subordinante del empleador*.

32 Frías, *Poder subordinante del empleador*.

33 Cruz, Evaristo, Reyes et al., *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo*.

5.2. DERECHO A LA PROPIA IMAGEN Y LA INTIMIDAD

*Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, magistrada ponente: Dra. María Victoria Calle Correa, Sentencia T-634 del 13 de julio de 2013*³⁴

En esta providencia, la máxima Corporación estudió el caso en el que la accionante se vinculó mediante un contrato verbal con una empresa de masajes, que para su ingreso le exigió consentir efectuar un estudio fotográfico de ella y firmar una autorización, por escrito, que permitiera la circulación y publicación de dichas fotografías con fines publicitarios. Además, el jefe de la accionante la presionaba para que les otorgara a los clientes la posibilidad de pasar a otro tipo de masajes de carácter erótico o sexual, lo que excedía la actividad contratada. Ante tales insistencias, la demandante no accedió a las peticiones del empleador y renunció.

Al renunciar, solicitó a la empresa retirar su imagen de las redes sociales y otros medios de publicidad, así como la devolución de las fotografías que le habían tomado, ya que las mismas no obedecían al perfil que quería representar en sociedad y producían pensamientos equivocados de lo que ella realmente hacía. Sin embargo, la empresa no accedió a la petición, pues aducía tener derecho sobre las imágenes, debido a la autorización firmada por la propia demandante, para su uso con fines publicitarios.

En esta hipótesis, la Corte señaló que cada persona tiene un derecho autónomo que comprende la necesidad de un consentimiento informado para el uso de su imagen, por estar relacionado a los derechos de intimidad, honra y buen nombre. Así mismo, manifestó que el uso de la imagen de la accionante no fue consentido, toda vez que la autorización no incluía las finalidades dadas en el uso publicitario y que la forma en que estaban siendo utilizadas las fotografías obstaculizaba la manera como la accionante quería proyectar su imagen, identidad y cuerpo. Por estas razones, se ordenó a la parte accionada retirar de las redes sociales y de cualquier medio de publicidad las imágenes de la accionante, además de abstenerse de divulgarlas o publicarlas mediante cualquier medio en el futuro.

*Corte Constitucional, Sala Plena de la Corte Constitucional, magistrado ponente: Dr. José Gregorio Hernández Galindo, Sentencia T-471 del 06 de julio de 1999*³⁵

En esta oportunidad, la Corte revisó el caso en el que una mujer menor de edad participó en un concurso de una agencia de modelos y aun cuando le dijeron que no había sido seleccionada como la ganadora para ser imagen de una compañía

34 Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, sentencia T-634 (M. P. María Victoria Calle Correa, julio 13 de 2013), <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-634-13.htm>

35 Corte Constitucional, Sala Plena, sentencia T-471 (M. P. José Gregorio Hernández, julio 06 de 1999), <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/t-471-99.htm>

de aceites, la fotografía de la menor apareció impresa en las etiquetas y en la publicidad de los productos de la demandada, sin que existiera algún tipo de autorización por parte de ella o de sus representantes legales. En esta hipótesis, la máxima corporación determinó que la empresa demandada debía retirar de circulación las etiquetas o avisos y, en general, cualquier tipo de publicidad en donde apareciera el retrato de la menor, al no existir consentimiento de esta por intermedio de sus representantes.

Como fundamento de lo anterior, la Corporación expuso que cuando de un contrato se deriva la explotación comercial de la imagen o la voz de un individuo en ejercicio de una labor profesional –tal como ocurre con modelos y actores–, el uso que se haga de aquellas es lícito. Sin embargo, una vez finalice el objeto y término del contrato, el propietario de la imagen o voz recupera su derecho en forma íntegra, por lo que quien la venía divulgando queda impedido de forma total para continuar realizándolo, en caso de no contar con la autorización expresa del afectado o una renovación de los términos del acuerdo. Es por esto que, a juicio de la Corte, la disposición sobre la propia imagen constituye un derecho que está íntimamente relacionado a la dignidad y libertad del individuo, por lo que de la autorización del titular no puede colegirse la renuncia definitiva o absoluta de su derecho.

5.3. DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD

*Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, magistrada ponente: Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado, Sentencia T-413 del 28 de junio de 2007*³⁶

La Corte estudió el caso de un grupo de personas que fueron calificadas como ‘no aptas’ por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el concurso de méritos del año 2016, para proveer el cargo de dragoneante del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec). Los motivos para tomar dicha determinación se basaron en los siguientes hechos:

- i) Uno de los individuos tenía un tatuaje visible en su brazo y no había presentado el carné de vacunación;
- ii) Otro fue valorado médicamente y a partir de los resultados de este examen se calificó como ‘no apto’ por tener un tatuaje en la espalda y el brazo izquierdo.

36 Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, sentencia T-413 (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado, junio 28 de 2007), <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2007/T-413-07.htm>

- iii) El último no fue tenido en cuenta debido a que con posterioridad a la revisión médica, se avizoró que tenía una cicatriz por encima del codo izquierdo y otra ubicada en el codo derecho.

La Corte expresó que, si bien el requisito de no tener tatuajes para vincularse a esta entidad se justifica, por considerarse un fin legítimo para proteger la seguridad e integridad de los dragoneantes, no se encontró sustento de la manifestación realizada por el Inpec, que se basó en la idea prejuiciosa de que los tatuajes visibles en un individuo imposibilitan que sea idóneo para tener un trato cortés con el público, lo que constituye un juicio de valor discriminatorio que impide, sin ningún fundamento, la posibilidad que tiene una persona de acceder a un cargo público.

En ese sentido, la Corporación consideró que, aun cuando la medida podía ser idónea y eficaz para garantizar la integridad y seguridad de los dragoneantes, no era necesaria para alcanzar la consecución de dichos fines, por existir la opción de acudir a otros medios para prevenir el riesgo de identificación del personal.

Dentro de las medidas para evitar este riesgo se encuentra la posibilidad de que los dragoneantes que cuenten con dichos tatuajes sean asignados a sitios en los que puedan hacer uso de los uniformes de manga larga, que ocultan los respectivos tatuajes y los hacen totalmente imperceptibles.

Con relación a la presentación del carné de vacunación durante el proceso de revisión médica, la máxima Corporación afirmó que esta constituye una medida necesaria para proteger la salud de los accionantes, pues resulta idónea, al ser preventiva del derecho a la salud y comportar un fin legítimo para garantizar la salubridad pública, por lo que sí configura un fundamento plausible para la exclusión del proceso de selección.

En atención a estos argumentos, la Corte tuteló los derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad, el acceso a cargos públicos y al trabajo de los accionantes, por lo que ordenó su reintegro al proceso de convocatoria, salvo de la persona que no allegó el carné de vacunación en el periodo de revisión médica, a quien le fueron negadas sus peticiones por las razones expuestas.

5.4. DERECHO A LA LIBERTAD DE CULTOS O CREENCIAS RELIGIOSAS

*Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, magistrado ponente: Dr. Alejandro Linares Cantillo, Sentencia T-575 del 20 de octubre de 2016*³⁷

En este caso, la parte accionante inició su vinculación el día 5 de noviembre de 1994, en calidad de trabajadora en misión de Metrotel. Su contratación se

37 Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, sentencia T-575 (M. P. Alejandro Linares Cantillo, octubre 20 de 2016), <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-575-16.htm>

efectuó por medio de compañías que tenían a su cargo la provisión del servicio de aseo y cafetería para esta empresa. Posteriormente, CentroAseo S.A., en virtud del contrato que suscribió con Metrotel para la prestación de los servicios de cafetería y aseo, procedió a entregarle a la demandante la dotación para el desarrollo del contrato que tenía fecha de inicio unos días después. Luego de que esta suscribiera el contrato a término indefinido, CentroAseo S.A. le hizo un llamado de atención a la demandante por no cumplir con el deber de usar de forma íntegra el uniforme, al preferir el uso de una falda y no del pantalón que le fue otorgado con la dotación.

La accionante expresó que la prohibición de usar pantalón se fundamentaba en que profesaba la religión cristiana, que la compañía conocía dicha situación, y que durante los más de 21 años que trabajó en Metrotel como empleada en misión, nunca había tenido problemas ni llamados de atención por dicho motivo y siempre le permitieron usar falda. Con posterioridad al llamado de atención, CentroAseo S.A. le manifestó la terminación de su vinculación laboral, invocando como fundamento la cláusula del contrato que establecía la terminación unilateral en cualquier momento de los dos meses de periodo de prueba. Como consecuencia, la accionante interpuso acción de tutela indicando la vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de culto y la dignidad humana.

Frente al derecho a la libertad religiosa, la Corte se pronunció indicando que este comprende las creencias sólidas, fundamentales y serias de aquellas religiones profesadas por los individuos, por lo que se entiende que además del derecho a exteriorizar dichas conductas, las personas tienen derecho a gozar de una protección frente a acciones que pretendan establecer una acción que vulnere dichos dogmas.

En el caso estudiado, la Corte llegó a la conclusión de que el empleador no aspiró a ejercer ningún tipo de discriminación ni a implementar una medida desfavorable frente a la empleada que estuviere basada en la creencia religiosa que profesaba, pues aunque fue comprobado que el uso de falda constituía una expresión seria y no acomodaticia de su religión, no se demostró que la accionante le hubiese puesto en conocimiento al empleador la oposición entre las prácticas de la religión que profesaba y el uso de pantalón, de forma tal que se justificara el incumplimiento de la obligación de usar la dotación recibida. Además, la Corporación logró evidenciar que la demandante manifestó su consentimiento para usar el uniforme de la empresa durante todas las etapas en que se le presentó como una exigencia: antes de la firma del contrato, durante la suscripción de este e incluso en el desarrollo del vínculo contractual.

Por las razones expuestas, la máxima corporación expresó que no existió ningún tipo de vulneración a la libertad de culto de la trabajadora, puesto que la incompatibilidad entre el uso del uniforme de dotación con sus prácticas religiosas estuvo en secreto para CentroAseo S.A., hasta el momento de la interposición de

la acción de tutela, es decir, con posterioridad a la finalización del contrato, razón por la cual denegó las pretensiones de la accionante.

A partir de la exposición de estas sentencias, se puede colegir que los derechos laborales inespecíficos figuran, en principio, como límites a los poderes de dirección y subordinación del empresario, en la medida que este tiene el deber de reconocer dichos derechos a sus empleados y permitir su realización en la compañía, de tal suerte que las disposiciones contractuales que sean contrarias al respecto de los mismos deban entenderse como nulas y sin ningún tipo de eficacia. Sin embargo, tales derechos también comportan obligaciones para los trabajadores, ya que estos no pueden usarse para imponer cambios al vínculo laboral ni mucho menos pueden entenderse como cláusulas ilimitadas de excepción que fundamenten el incumplimiento de los deberes que emanan de la relación contractual³⁸.

Por lo anterior, es posible manifestar que incluso cuando el poder empresarial se encuentra limitado por los derechos laborales inespecíficos, en la medida que no puede adoptar decisiones que vulneren de forma injustificada los mismos y debido al carácter fundamental que revisten estos, no se puede concluir que –con fundamento en los poderes de subordinación y dirección del empleador, así como en el derecho la libertad de empresa que ostenta el mismo, establecido en el artículo 333 de la Constitución Política de Colombia– sea imposible imponer límites a dichos derechos fundamentales, cuando dicha limitación constituya un acto legítimo por cumplir los requisitos de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Lo anterior encuentra en que, al no permitir imponer límites legítimos por parte del empleador a los derechos fundamentales del trabajador, se estaría convirtiendo prácticamente en nugatorio el derecho de libertad de empresa y el poder de dirección empresarial que posee el empleador para emitir las indicaciones u órdenes respecto de la forma en que se deben llevar a cabo las funciones en la empresa³⁹. En esa medida, los derechos inespecíficos y el poder de dirección empresarial operan como límites recíprocos los unos de los otros⁴⁰.

Al analizar las normas existentes en la legislación colombiana, se evidencia que no existen regulaciones que establezcan cuáles son las obligaciones específicas que emanan para el empleador frente a los derechos laborales inespecíficos. Por esta razón, ha sido tarea de la jurisprudencia de la Corte Constitucional –en cada uno de los casos sometidos a su estudio, atendiendo las particularidades de los mismos– realizar un juicio de ponderación entre los derechos laborales inespecíficos alegados por los accionantes frente al derecho fundamental a la libertad de em-

38 María José Rodríguez Crespo, “La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial”, *Ius Labor*, núm.2 (2018): 173-185. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2018.i02.04>

39 Valentina Gómez y Santiago Trejos, *Mecanismos de protección de los trabajadores con responsabilidades familiares* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2021).

40 Colorado, Urrego, Orduz *et al.*, “Sobre el derecho fundamental a la información”.

presa del empleador, en aras de determinar si la medida impuesta por este último es constitucionalmente admisible. Además de lo anterior, la Corporación ha tenido que prescribir, a partir de dichas situaciones, las pautas que deben atenderse en casos en los que se presenten patrones de conducta o situaciones fácticas similares⁴¹.

Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando no existen normas que regulen las obligaciones específicas que se derivan para el empleador frente a los derechos laborales inespecíficos, se puede establecer que a este le atañen dos obligaciones generales. Una negativa, consistente en la prohibición que tiene de realizar intromisiones injustificadas en dichos derechos, y una positiva, que consiste en tomar un papel protagónico en la defensa y promoción de los derechos fundamentales del empleado como persona⁴².

Así pues, fuera de estas dos obligaciones generales que le incumben al empleador, también se deriva para este el deber de acudir a los criterios que han sido sentados por la Corte Constitucional a la hora de resolver los conflictos entre derechos. Esto es, analizar que la medida que pretende implementar cumpla con los requisitos de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, en aras de lograr una solución aceptable entre las partes, puesto que con ello se garantiza que no se sacrifique o afecte el núcleo esencial o intangible del derecho inespecífico. Además, con ello se asegura de forma concomitante la materialización del derecho fundamental del empleador a la libertad de empresa –facultades de dirección, inspección y vigilancia–, logrando un equilibrio entre los poderes en pugna⁴³.

6. CONCLUSIONES

Debido al reconocimiento constitucional del derecho a la libertad de empresa, del cual se derivan las facultades de dirección empresarial, el poder subordinante y las prerrogativas de inspección y vigilancia respecto de las actividades del trabajador, el empleador puede establecer, de forma general, las pautas o directrices para que sus empleados ejecuten sus labores o funciones. Sin embargo, dicha facultad encuentra una serie de límites en los derechos laborales inespecíficos, es decir, en aquellas prerrogativas que no tienen un contenido eminentemente laboral, pero que el empleador debe reconocer al trabajador por el solo hecho de ser ciudadano, puesto que su condición de empleado no puede constituir de ninguna forma su privación.

Esto es así toda vez que, aunque el empresario puede implementar medidas tendientes a obtener un adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores, las mismas deben tener como límite la no afectación al núcleo esencial del derecho laboral inespecífico de que se trate. Sin perjuicio de lo

41 Sepúlveda Gómez, “Los derechos fundamentales inespecíficos”.

42 Gutiérrez Pérez, “Ciudadanía en la empresa”.

43 Mucha García, “Los derechos inespecíficos laborales”.

anterior, es importante precisar que, aun cuando el poder de dirección empresarial se encuentre limitado por dichos derechos, esta limitación no es absoluta, pues en algunos casos es admisible que el empleador adopte medidas que restrinjan el ejercicio de estas facultades y que las mismas resulten plenamente legítimas, siempre y cuando se ajusten a los parámetros de constitucionalidad; dicho en otras palabras, que cumplan los requisitos de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Al analizar la normatividad existente en el ordenamiento jurídico colombiano no se encuentran regulaciones que establezcan las obligaciones o deberes específicos que emanan para el empleador, frente a los derechos laborales inespecíficos. Por tal razón, ha sido tarea de la Corte Constitucional establecer para cada caso estudiado una serie de pautas o de directrices que deben considerarse a efectos de determinar si la medida impuesta por el empleador es válida y constitucional o si, por el contrario, resulta lesiva del contenido intangible o esencial del derecho fundamental en cuestión. Lo anterior, toda vez que los derechos laborales inespecíficos y el poder de dirección empresarial actúan como límites recíprocos entre sí.

Pese a que no existen normas que regulen las obligaciones concretas que se derivan para el empleador frente a los derechos laborales inespecíficos, es posible establecer que a este le atañen dos obligaciones generales. Una negativa: la prohibición que tiene de realizar intromisiones injustificadas en dichos derechos, para lo cual puede acudir a los criterios sentados por la Corte Constitucional a la hora de resolver los conflictos entre los mismos; en otras palabras, analizar que la medida que pretende implementar cumple con los requisitos de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, a fin de lograr una solución aceptable entre las partes. Y otra positiva, que implica tomar un papel protagónico en la defensa y promoción de los derechos fundamentales del empleado como persona.

La protección y respeto de los derechos laborales inespecíficos por parte del empleador no requiere, de forma inexorable, la existencia de una consagración normativa de los deberes que debe asumir frente a este tipo de prerrogativas. No obstante, el legislador debería asumir un papel más activo en la expedición de leyes en las que se regulen de forma concreta y detallada los deberes que debe asumir el empresario frente a estos derechos fundamentales inespecíficos, así como los casos en los que está permitido imponer restricciones a los mismos y las consecuencias o sanciones que se derivan cuando se adoptan medidas que resulten lesivas de esta clase de derechos.

Con esto se lograría complementar, en gran medida, la labor realizada durante estos años por la Corte Constitucional y se alcanzaría una mayor protección o una garantía reforzada de estos derechos. De esta manera se lograría garantizar una mayor seguridad jurídica tanto para los empleadores como para los trabajadores, al contener en una norma positiva una descripción detallada de hipótesis tales como:

- Los derechos laborales inespecíficos que se deben proteger;
- los deberes que emanan para el empleador frente a estos;
- las situaciones que se encuentran protegidas por este tipo de derechos;
- las consecuencias o sanciones que se derivan para el empresario, en caso de vulnerar dichas prerrogativas,
- así como los casos en los cuales, bajo determinados supuestos o con el cumplimiento de una serie de requisitos, resulte legalmente plausible que el empresario adopte medidas en el marco de los poderes de subordinación y dirección empresarial en las que se termine restringiendo dichos derechos.

REFERENCIAS

- Benítez, Jorge. *Contrato de trabajo y derechos fundamentales en Colombia y España: una mirada a la reparación del daño*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2016.
- Benítez, Jorge. *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación de trabajo en el ordenamiento jurídico español*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2013.
- Besson, Juan Facundo. "La irradiación de los derechos humanos en el derecho del trabajo: los derechos humanos laborales específicos e inespecíficos en la era globalista". *Lecciones y ensayos*, núm. 101 (2018): 53-76. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/101/la-irradiacion-de-los-derechos-humanos-en-el-derecho-del-trabajo.pdf>
- Colorado, Diana, Cristian Urrego, Laura Orduz, Olga Uñate, Mauricio Ávila, y Jarold Fernández. "Sobre el derecho fundamental a la información en los procesos de selección laboral". Boletín 1, Escuela Permanente de Pensamiento Universitario, Universidad Nacional de Colombia, s. f.
- Cruz, Maritza, María Evaristo, Germán Reyes, Diego Sánchez y Sandra Tovar. *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2020.
- Frías, Paola. *Poder subordinante del empleador e intimidación del trabajador en Colombia*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2020.
- Gómez, Valentina y Santiago Trejos. *Mecanismos de protección de los trabajadores con responsabilidades familiares*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2021.
- Goñi Sein, José Luis. "Derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿Necesidad de una reformulación?". En *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona, mayo de 2014*. Universidad Pública de Navarra y Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2014, 17-81. https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/10903/Jose_Luis_Goñi.pdf
- Gutiérrez Pérez, Miguel. "Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos". Tesis de Doctorado. Universidad de Sevilla, 2008. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r38307.pdf>
- Mucha García, Raúl Eduardo. "Los derechos inespecíficos laborales". Boletín informativo laboral, núm. 70, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú, noviembre de 2016. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_70.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Protección de los datos personales de los trabajadores*. Ginebra, 1997. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf
- Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa. *Derecho del Trabajo*. España: Centro de Estudios Ramon Areces, 2001.
- Rodríguez Crespo, María José. "La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial". *IusLabor*, núm. 2 (2018): 173-185. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2018.i02.04>
- Sepúlveda Gómez, María. "Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites". *Temas Laborales*, núm. 122 (2013): 197-214. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4595486.pdf>
- Suárez Manrique, Wilson Yesid. "La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación". *Ciencias Sociales y Educación* 7, núm. 14 (2018): 109-125. <https://doi.org/10.22395/csye.v7n14a6>
- Ugarte Cataldo, José Luis. "La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro". *Revista Valdivia* 20, núm. 2 (2007): 49-67. <https://revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/706>
- Ugarte Cataldo, José Luis. "Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías". *Revista del IUS* 14, núm. 45 (2020): 81-106. <https://doi.org/10.35487/rius.v14i45.2020.634>
- Vivas Ponce, Milagros Edith. "De la protección constitucional de derechos laborales inespecíficos. La intimidad del trabajador ¿está preparado el TC frente a las nuevas tecnologías?". *Laborem*, núm. 7 (2023): 322-343. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-322-343.pdf>