Trabajo

Bogotá, D.C.

08SE2025120300000016985
10/04/2025

Señor (a):

Correo electrónico: gestionhumanagruposuperior@gmail.com

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000034119 de 2025 – Requisas sitio de trabajo.

Respetado (a) señor (a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto respecto *"SOLICITUD UN CONCEPTO JURIDICO SOBRE EL MANEJO DE REQUISAS EN SITIO DE TRABAJO PARA SABER QUE ESTA PERMITIDO Y QUE FACULTA ESTE PROCEDIMIENTO. "*, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación

de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente a la consulta:

Es importante aclarar que respecto de la situación expuesta en su consulta, esta Oficina no es competente ni podría actuar fuera del margen legal señalado, es decir, extralimitando sus competencias legales; ya sea brindando asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la función orientadora de este Ministerio, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios orientadores frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial, frente al tema de su consulta.

Aclarado lo anterior es de indicar que en Colombia no existe disposición legal que regule los medio de control que puede implementar el empleador en su centro de trabajo, pudiendo implementar las herramientas que estime convenientes para ejercer controles, en virtud de las facultades que le otorga el poder subordinante sobre sus trabajadores, siempre y cuando, esto no afecte la dignidad, el honor, ni los derechos mínimos de sus colaboradores, la negación a las mismas por parte de los trabajadores y demás personas vinculadas a la empresa deben ser debidamente justificadas.

Es importante tener claro sobre las prohibiciones a los empleadores el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo establece: "Artículo 59. Prohibiciones a los Empleadores. Se prohíbe a los empleadores:

1. (…)
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad."(Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, cuando nos referimos al derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador debemos tener en cuenta la Sentencia T-552 de 1997, de la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, en la cual se expresa:

"*DERECHO A LA INTIMIDAD. Es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Nacional y que según la Corte 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 que no caben legítimamente las intromisiones externas"

Según el criterio Corte Constitucional en Sentencia T 768 del 31 de julio de 2008 Magistrada Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, el derecho a la intimidad no tiene carácter absoluto y puede ser objeto de limitaciones o de interferencia en guarda de un verdadero interés general, en las relaciones laborales entre empleador y empleado, o entre compañeros de trabajo, debe distinguirse:

"a) Entre las intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad por ocurrir en espacios que interesan exclusivamente al titular del derecho.

b) Con aquellas donde las actividades interesan a la relación laboral o empresarial Aquí debe reconocerse la potestad que tiene el empleador de dirección y organización de su empresa indispensable para la buena marcha de la empresa o entidad, razón por la cual puede adoptar medidas orientadas al logro de sus objetivos.

La Corte Constitucional en sentencia T-768 de 2008, resaltó que el empleador cuenta con potestades de dirección que le permite establecer medidas de control con el fin de que se dé cumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones laborales, siempre que se respete su dignidad y derechos fundamentales, así mismo será necesario establecer criterios de razonabilidad, necesidad, idoneidad para su utilización.

> *4.7. Sin embargo, en virtud de la potestad de dirección de la que goza el empleador, y en cuanto a los aspectos que conciernen a la relación laboral o empresarial, siempre que se respete la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, el empleador podra tomar medidas relacionadas con la vigilancia, dirigidas a velar a que no se atente contra el derecho de propiedad o la seguridad de sus trabajadores, de sus instalaciones o del mismo personal que atiende, o medidas de control dirigidas a garantizar el cumplimiento de las funciones que deban desarrollar sus trabajadores.*
>
> *En este marco de ideas, no resulta desproporcionado que el empleador utilice mecanismos para cumplir con la obligación de seguridad que le asiste con sus trabajadores, y por consiguiente instale medios de video en el lugar de trabajo, siempre y cuando la medida sea proporcional al fin que se busca, es decir sea idónea y necesaria.*
>
> *En este marco de ideas, al estudiar cada caso en particular se deberán analizar, diversas situaciones tales como: (i) el objeto social que desarrolla la empresa, pues es lógico que las medidas se refuercen en bancos o establecimientos públicos tales como organismos de inteligencia, en los que esté en juego la seguridad nacional; (ii) el lugar donde la medida es implementada, pues es razonable que recaiga en lugares donde se desarrolle la actividad laboral que, por ejemplo, se encuentren abiertos al público, pero no lo sería en aquellos donde el trabajador ejerce una esfera privada como lugares de descanso, tales como baños*

o vestuarios; (iii) la finalidad de la medida, que guarden una relación directa con la seguridad necesaria de las instalaciones de trabajo o el control del cumplimiento de los deberes y funciones de los trabajadores; (iv) que pueda tomarse otras medidas menos invasivas para lograr los propósitos legítimos; (v) que los perjuicios derivados de la medida, en lo posible, sean mínimos; (vi) que la medida sea conocida, pues de manera excepcional puede legitimarse medidas subrepticias; y (vii) que la medida no implique someter a la persona a tratos crueles, inhumanos o degradantes, los cuales se encuentran proscritos de manera absoluta.[26]

Siendo necesario tener en cuenta en cada caso, el objeto social de la empresa, el lugar donde se establecerán los mecanismos de control y su finalidad, debiendo el empleador preferir medios de control menos invasivos, que tengan un mínimo de perjuicios, poniendo en conocimiento de los trabajadores el medio de control y que esto en ningún caso esto vulnere sus derechos.

Aunado a lo anterior y teniendo en cuenta que la relación entre empleador y trabajador esta reglada por el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento de Trabajo se sugiere que se incluya dentro del mismo la facultad del empleador para realizar los respectivos controles de seguridad a fin de tener el sustento normativo y que el trabajador tenga pleno conocimiento de ello.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)
MARISOL PORRAS MENDEZ
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: **Revisó:** **Aprobó:**

Trabajo

Diana Umaña Otalora
Inspector de Trabajo
Oficina Asesora Jurídica

Javier Muñoz Piñarete
Contratista
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Javier Muñoz Piñarete
Contratista.
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica