

El uso de las Tecnologías en las relaciones laborales frente al Derecho a la Intimidad en el marco jurídico de la Sentencia T-574 de 2017 de la Corte Constitucional Colombiana

Sophia Montes Ortega
Jorge Neil Morales Tuesca

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrados y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Cohorte 10
Sincelejo – Sucre
2019

El uso de las Tecnologías en las relaciones laborales frente al Derecho a la Intimidad en el marco jurídico de la Sentencia T-574 de 2017 de la Corte Constitucional Colombiana

Sophia Montes Ortega
Jorge Neil Morales Tuesca

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Asesora
Berónica Narváez Mercado
Doctorante en Derecho

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrados y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Cohorte 10
Sincelejo – Sucre
2019

Nota de Aceptación

4.8 (CUATRO PUNTO OCHO)

Christian Vazquez Alvarado

Director

[Signature]

Evaluador 1

Evaluador 2

Sincelejo (Sucre) septiembre 13 de 2019.

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract	6
Introducción	7
Planteamiento del Problema	9
Justificación	10
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Metodología	13
1. Aproximación Conceptual.....	14
1.1. Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	14
1.2. Derecho al Trabajo y Relación Laboral	15
1.3. Derecho a la Intimidad	16
2. Antecedentes históricos y el marco normativo del uso de las tecnologías en la relación laboral frente al derecho a la intimidad.....	18
3. Contextualización de la Sentencia T-574/17 de la Corte Constitucional Colombiana respecto al derecho a la intimidad en las relaciones laborales.....	20
Conclusiones	22
Referencias Bibliográficas	23

Resumen

Las redes sociales constituyen una de las principales herramientas que han brindado las tecnologías de la información y de las comunicaciones mediante las cuales se facilita la comunicación entre las personas, ya sea de forma individual o mediante grupos. Una de las redes sociales más usadas es el WhatsApp y frente a esta se tiene una expectativa de privacidad. En el marco de la Sentencia T 574 de 2017 se presenta un conflicto frente a un audio que fue divulgado en un grupo de trabajadores que sirvió de base para sancionar disciplinariamente al titular del audio quien alego violación de su derecho a la intimidad. En virtud de lo anterior, en este trabajo se tiene por finalidad analizar el uso de las tecnologías en las relaciones laborales frente al derecho a la intimidad en el marco jurídico de la Sentencia T-574 de 2017 de la Corte Constitucional Colombiana. Metodológicamente se acudió a una revisión teórica y se hizo uso del enfoque cualitativo y del método descriptivo. Como resultado se estableció que no existe violación en el caso bajo estudio del derecho a la intimidad, porque el titular del audio no tenía la forma de controlar que no fuese conocido por el empleador, toda vez, que en el grupo de WhatsApp existían representantes de este.

Palabras clave: derecho a la intimidad, redes sociales, relación laboral.

Abstract

Social networks are one of the main tools provided by information and communication technologies that facilitate communication between people, either individually or through groups. One of the most used social networks is the WhatsApp and in front of this there is an expectation of privacy. In the framework of Ruling T 574 of 2017, a conflict arises over an audio that was disclosed to a group of workers that served as a basis for disciplinary sanctions against the owner of the audio who allegedly violated his right to privacy. By virtue of the foregoing, the purpose of this paper is to analyze the use of Social Networks in labor relations versus the right to privacy within the legal framework of Judgment T-574 of 17 of the Colombian Constitutional Court. Methodologically, a theoretical review was carried out and use was made of the qualitative approach and the descriptive method. As a result, it was established that there is no violation in the case under study of the right to privacy, because the owner of the audio had no way to control that it was not known by the employer, since in the group of WhatsApp there were representatives of the employer.

Keywords: right to privacy, social networks, employment relationship.

Introducción

Las tecnologías de la información y de la comunicación impactaron la vida de todas las personas, en todos sus espacios incluyendo el laboral. Hoy por hoy en muchas empresas resulta imprescindible contar con aparatos tecnológicos para el desempeño de las actividades propias de la misma, como son computadoras, teléfonos celulares, memorias o USB, cámaras, portátiles, entre otros elementos que de una u otra forma facilitan las actividades a los trabajadores (Marín, 2016, p.1).

La inclusión de los dispositivos electrónicos a las empresas es un tema relativamente nuevo en Colombia, pero en otros países la aparición y utilización de estos elementos data de mucho más tiempo atrás. Cabe mencionar que su utilidad es práctica y genera grandes beneficios en la optimización de los procesos que desarrollan las empresas y también han aportado al mejoramiento de las comunicaciones entre empleador y trabajador y han permitido la creación de otras formas de trabajos como es el teletrabajo.

Pero el uso de estas herramientas tecnológicas y su ilimitado uso en ocasiones se ven confrontados con algunos derechos fundamentales de las personas, en especial el derecho a la intimidad por la falta de regulación y control que existe en el internet, la cual se limita por la magnitud espacial del mismo. Cabe mencionar que legalmente no ha sido posible en países como Colombia tener un control claro y eficaz del internet, lo que dificulta la protección de derechos como el mencionado.

En el ámbito laboral pareciese que este derecho no puede afectarse porque la relación no alcanza a tener la misma connotación que las relaciones familiares o personales, pero en realidad es que en las relaciones laborales si hay lugar a proteger este derecho, y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha expuesto en qué nivel puede hacerse tal cosa.

Con base en la protección que se tiene del derecho a la intimidad en las relaciones laborales, es que en este trabajo se establece como objetivo general analizar el uso de las tecnologías en las relaciones laborales frente al derecho a la intimidad en el marco jurídico de la Sentencia T-574 de 2017 de la Corte Constitucional Colombiana.

Para el desarrollo de este objetivo, se han propuesto tres objetivos específicos. El primero de ellos tiene por finalidad realizar una aproximación conceptual: Tecnologías de la Información y de la Comunicación – TICS, Relación Laboral y derecho al trabajo y derecho a la intimidad. En segundo lugar, se busca identificar antecedentes históricos y el marco normativo del uso de las tecnologías en la relación laboral frente al derecho a la intimidad y en el tercero de ellos tiene por finalidad contextualizar la Sentencia T-574/17 de la Corte Constitucional Colombiana respecto al derecho a la intimidad en las relaciones laborales.

Planteamiento del Problema

El derecho a la intimidad ha sido consagrado en Colombia como un derecho de rango constitucional, en la categoría de derecho fundamental que asegura que las personas y sus familias tengan un espacio privado, en el que no se admitan injerencias de personas externas que pueda divulgar sin su permiso datos privados de estos.

En los términos expuestos este derecho tiene una protección especial, pero en el ámbito social que se puede enmarcar en las relaciones laborales que se establecen entre empleador y trabajador o entre compañeros, esta protección se ve limitada y se debe analizar cada caso en concreto.

En la Sentencia T 574 de 2017 se evidencia que un empleado fue sancionado disciplinariamente con base en el reglamento interno de la empresa con base en unos audios en los que incitaba a otros trabajadores a dejar de realizar sus funciones. El audio fue enviado mediante un grupo de WhatsApp, asumiendo el accionante que existe una expectativa de privacidad y que no se autorizó por la divulgación de dicho mensaje de audio, ni mucho menos el empleador contaba con autorización judicial para hacerlo tomado y sancionarlo en virtud de este.

Esto deja evidenciado que el tema de la tecnología es un tema pendiente por resolver, por las dificultades que ha tenido el derecho para regularlo por la amplitud del mismo, por lo que las afectaciones a derecho como a la intimidad se pueden presentar, pero se cuentan con mecanismos para protegerlas en el ámbito laboral, haciendo uso de la acción de tutela.

Por lo anterior, partiendo del estudio del caso de la sentencia indicada es que se busca revisar como la Corte Constitucional aborda lo relacionado con el derecho a la intimidad y el alcance que le brinda a la misma en el ámbito laboral.

Esto nos conlleva a preguntarnos sobre ¿Cuál es la regulación el uso de las Tecnologías de la información (TIC) frente a la relación laboral y el derecho a la intimidad, estudio de caso: Sentencia T-574/17 de la Corte Constitucional Colombiana?

Justificación

El interés de desarrollar este tema obedece a que en las empresas colombianas el acceso a herramientas tecnológicas se ha convertido en una necesidad por los beneficios que estas reportan en la optimización de los procesos y actividades que se desarrollan dentro de las empresas, y en dicha utilización puede existir la posibilidad de que se afecte la intimidad de los trabajadores y hasta del mismo empleador.

Al mismo tiempo, es un tema de actualidad precisamente porque esta hace parte de nuestra vida diaria, y ha impactado todos espacios en que las personas se desenvuelven. Es muy común observar que la mayoría de las personas tienen acceso a redes sociales, a través de las cuales comparten todo tipo de información., la cual es fácil de obtener y replicar. Pero hay otras redes sociales como WhatsApp que son un poco más “privadas”, pero que al crear grupos de personas que pueden integrar hasta 265 personas con las que se comparte información, esa intimidad se puede ver limitada.

Al mismo tiempo, es un tema de interés porque el derecho ha estado aislado de la regulación del uso de la tecnología y en especial de las redes sociales, por lo que no existen controles claros para contrarrestar la vulneración de derechos como la intimidad.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el uso de las tecnologías en las relaciones laborales frente al derecho a la intimidad en el marco jurídico de la Sentencia T-574 de 2017 de la Corte Constitucional Colombiana.

Objetivos Específicos

- Realizar una aproximación conceptual: Tecnologías de la Información y de la Comunicación – TICS, Relación Laboral, derecho al trabajo y derecho a la intimidad.
- Identificar antecedentes históricos y el marco normativo del uso de las tecnologías en la relación laboral frente al derecho a la intimidad.
- Contextualizar la Sentencia T-574/17 de la Corte Constitucional Colombiana respecto al derecho a la intimidad en las relaciones laborales.

Metodología

En presente trabajo corresponde a un artículo de reflexión bibliográfica en el que se tiene como tema central el derecho a la intimidad en las relaciones laborales. Para el desarrollo del mismo se acudió al enfoque cualitativo por ser un tema que hace parte de la vida diaria de las personas y se hizo uso del método descriptivo.

Para poder dar cumplimiento al objetivo general, la metodología se dividió en tres fases:

Primera fase: Esta fase abarca los objetivos específico primero y segundo, para lo cual se realizó un rastreo de información por varias bases de datos como google Scholar, Vlex, Scielo, en las que se identificaron artículos que hacen mención al tema y a normatividad como la Constitución Política de 1991, Declaración Americana de Derechos Humanos y el Código Sustantivo del Trabajo.

Segunda fase: En esta fase se tiene por finalidad el desarrollo del objetivo específico tercero, para lo cual se realizó una revisión de la Sentencia T 574 de 2017, en la que se hace mención al tema y enmarca una realidad frente al conflicto que se suscita frente al derecho a la intimidad y el uso de las redes sociales.

Tercera fase: En esta fase a través de la comparación de la información que se recopile en las fases 1 y 2 se podrá dar respuesta al objetivo general y llegar a unas conclusiones.

1. Aproximación Conceptual

En esta primera parte se tiene por finalidad realizar una aproximación conceptual de varios conceptos claves: Tecnologías de la Información y de la Comunicación, Relación laboral y derecho al Trabajo, derecho a la intimidad. Esta se realizará de forma resumida.

1.1 Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones

Las tecnologías de la información y de las comunicaciones, de ahora en adelante TICS tienen su origen en los avances científicos en el ámbito de la informática y el desarrollo de las telecomunicaciones. Estas tecnologías son amplias, pero se pueden evidenciar en muchos servicios y elementos que utilizan las personas a diario (Belloch, 2010, p.1).

La Corte Constitucional en su jurisprudencia las ha definido en los siguientes términos “-TIC-, han sido definidas como el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes” (Corte Constitucional, Sentencia C 570 de 2010).

Con base en lo anterior, se tiene que una de las principales herramientas que se tienen de estas tecnologías es el internet y de este se han creado un sin números de aplicaciones y aparecen las denominadas redes sociales, las cuales también tienen un catálogo amplio y como ejemplos de ellas esta WhatsApp, Facebook, twitter, Instagram, etc. Las mencionadas son las más utilizadas en la actualidad.

Hacer mención a las TICS es hacer énfasis en una necesidad latente de la actualidad, porque se está en la era de la conexión y conectividad, en el entendido de que las personas acuden a cualquier tipo de herramienta tecnológica para facilitar las actividades del hogar, del

trabajo y la comunicación. Al mismo tiempo se evidencia otros medios como la informática, la macro eléctrica y las telecomunicaciones.

Pero estas tecnologías han abarcado los mayores espacios de las personas, y en el ámbito laboral las empresas en sus diferentes modalidades optan por adquirir elementos electrónicos para optimizar procesos y para controlar más a sus empleados (Ávila, 2012, p.229).

En esencia las TICS vinieron para quedarse en la vida de las personas, pero ellas deben utilizarse de forma adecuada para evitar afectar derechos de terceros, precisamente porque no hay control alguno sobre el manejo de las mismas. Sin embargo, no se puede obviar que esa falta de control se ha convertido en una preocupación alarmante (Cobos, 2017, p.60).

1.1. Derecho al Trabajo y Relación Laboral

El derecho al trabajo en los términos expuesto por la Organización Internacional del Trabajo - OIT citada por Diazgranados, Perafan, Vacelilla, Montenegro y Almanza (2018) este puede ser comprendido como “Conjunto de actividades humanas remuneradas o no que producen bienes y servicios en una economía o que satisfacen necesidades de una comunidad o promueven los medios de sustentos necesarios para los individuos” (p.29).

En los términos que lo define la OIT el trabajo se observa como una actividad humana y libre que puede ser realizada por cualquier persona, ya sea a cambio de una contraprestación o no, pero que tiene una finalidad en específico que es la de crear bienes y servicios.

Pero además de ser el trabajo contemplado como una actividad humana en los términos que este ha sido contemplado en el artículo 25 constitucional “El trabajo es 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” se visiona a demás como un

principio y una obligación en cabeza del Estado quien deberá promover las condiciones para que las personas puedan acceder al mismo.

Pero para que el trabajo como derecho pueda ser protegido debe la persona desarrollar una actividad lícita, es decir, conforme a derecho (Molina, 2006, p.180). Cabe anotar que un elemento esencial de este derecho es la libertad, porque cada persona decide que trabajo desea realizar.

Cuando esta actividad , es decir, el trabajo se presta a otra persona natural o jurídica, se crea o se configura lo que se denomina relación laboral, a través de la formalización de un contrato de trabajo, lo que se traduce en lo prescrito en el Código Sustantivo del Trabajo “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Art. 22). Lo citado se reconfirma con los elementos que se deben observar en un contrato de trabajo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por tanto, en el marco de la relación laboral se deben respetar los derechos de los trabajadores.

1.2. Derecho a la Intimidad

El derecho a la intimidad encuentra su sustento en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, en el marco del cual se protege la intimidad personal y familiar de las personas, de cualquier injerencia de terceros, que se realice sin su consentimiento. Pero además se establece que este derecho no es absoluto, sino que por el contrario admite límites en virtud de un mandato judicial por autoridad competente.

Este derecho además encuentra su respaldo jurídico en el artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en el artículo 17.1 del Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Este ha sido comprendido por la Corte Constitucional como:

El área restringida inherente a toda persona o familia, que solamente puede ser penetrada por extraños con el consentimiento de su titular o mediando orden directa de autoridad competente, en ejercicio de sus funciones y de conformidad con la Constitución y la Ley (Core Constitucional, Sentencia T 547 de 20174).

Este apartado de sentencia hace claridad del contenido de este derecho, de las reglas que esta impone y de las facultades conferidas a su titular. Y de las limitaciones que existen en el ejercicio de la intimidad como derecho constitucional y fundamental.

Aunado a lo anterior, este derecho les permite a las personas tener un espacio privado que solo sea de su competencia, frete al cual queda proscrita toda injerencia externa (Corte Constitucional, Sentencia T 640 de 2010).

2. Antecedentes históricos y el marco normativo del uso de las tecnologías en la relación laboral frente al derecho a la intimidad

Las TICS han tenido una evolución a nivel mundial, pero en Colombia el acceso a las mismas es relativamente nuevo, porque en el país el desarrollo no ha avanzado a pasos agigantados como en otros países.

Pero en este apartado respecto al ámbito laboral me permitiré explicar solo lo relacionado con el teletrabajo que es una de las figuras que se deviene de la puesta en marcha en el derecho laboral del uso de las TICS y el cual es entendido por Jaramillo (2014) como:

El Teletrabajo es una figura laboral mucho más flexible y menos rígida ya que la prestación del servicio no es in situ, es decir, es un trabajo, descentralizado o a distancia, manteniéndose el elemento de subordinación como núcleo de la relación laboral. De ahí, el teletrabajo se caracteriza por la prestación del servicio sin requerirse la presencia del trabajador en un sitio específico y por la prestación del servicio mediante las TIC (p. 2).

Esta nueva figura que brinda grandes beneficios al mundo laboral, da muestra de una nueva forma de modalidad de trabajo con uso de las TICS, lo cual permite que se cuenten con empleados por fuera de las instalaciones de las empresas, que cumple con sus funciones conectado a una red en específico.

En los últimos años esta modalidad laboral ha ido en aumento por los beneficios que presenta, para poblaciones como los discapacitados, para el medio ambiente, para la salud de los empleados y la unidad familiar.

Esta nueva figura fue regulada mediante la Ley 221 de 2008 en la cual se establecen las pautas para promover el teletrabajo en Colombia. En ella en primer lugar se indica las modalidades de teletrabajadores (Autónomos, móviles y suplementarios). Los primeros tienen lugar fijo de trabajo, los segundos no los tienen y los últimos van a la empresa en días específicos (Art. 2).

Esta norma es reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y en ambas se establecen las bases para que las entidades públicas y privadas implementen el Teletrabajo con la debida seguridad jurídica que otorga la ley; y aunado a ello se indican los requisitos para la implementación de esta nueva.

En fin, solo desde el año de 2008 en el país se cuenta con una norma que regule directamente el trabajo con uso de las TICS.

3. Sentencia T-574/17 de la Corte Constitucional Colombiana respecto al derecho a la intimidad en las relaciones laborales

En la Sentencia T 574 de 2017 se busca resolver si se vulneró el derecho a la intimidad y al debido proceso del accionante, quien fue sancionado por el empleador con base en el reglamento interno por haber incitado a otros trabajadores a incumplir con sus obligaciones laborales.

En el marco de ello el accionante argumenta que la obtención del audio se dio por parte del empleador de forma ilegal porque este no había autorizado su divulgación o porque no se contaba con una autorización de autoridad competente que permitiera tal situación y que el grupo de WhatsApp en el que fue emitido era privado (Core Constitucional, Sentencia T 547 de 2017).

Como respuesta a lo anterior, la entidad accionada manifiesta que en el caso en concreto no había necesidad de solicitar autorización porque el grupo de WhatsApp era público y él había divulgado esa información en un grupo de un total de 15 personas (Core Constitucional, Sentencia T 547 de 2017).

Para dar respuesta al problema jurídico expuesto la Corte realiza un análisis de la intimidad en el campo laboral y consagra lo siguiente:

El derecho a la intimidad en el ámbito de las relaciones laborales, aseguró que, si bien en alguna medida tales relaciones pueden encontrarse comprendidas por el objeto de protección de dicho derecho, ello no implica que dicha protección sea equivalente a la que se ofrece en la residencia dado que en la esfera laboral las relaciones se proyectan más allá del individuo. En adición a ello, indicó que en los vínculos *“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 [cursivas en el texto] (Corte Constitucional, Sentencia T 547 de 20174).

Como se observa la protección de la intimidad en el ámbito laboral presenta restricciones, porque las relaciones laborales no son privadas de un todo y los empleadores utilizan todo tipo de herramientas tecnológicas para supervisar el trabajo de sus empleados. Cabe mencionar que la corporación hace referencia a unos niveles de protección de la intimidad.

En el caso expuesto en la sentencia el nivel de protección es muy limitado porque el accionante no tenía la capacidad de controlar que no se diera a conocer el audio, toda vez, que en el grupo existían representantes del empleador (empleados de confianza y manejo) que pudieron comunicarle a su representado.

En la misma forma, no se le vulneró el derecho al debido proceso porque se le dio la posibilidad de presentar descargos tanto en primera como segunda instancia, pero esta persona asumió que estaba enferma y no asistió a la diligencia programada.

Es claro entonces que la intromisión del empleador no fue ilegítima y por tanto no se admite por la Corte la existencia de situaciones que configuren la violación del derecho a la intimidad en el caso en concreto estudiado en la sentencia.

Conclusiones

Sobre el tema se pudo determinar que las TICS han impactado la vida del ser humano de forma positiva siempre y cuando se le dé un uso adecuado, porque no se puede obviar que estas también han sido utilizadas para cometer ilícitos y vulnerar derechos de las personas que interactúan en las mismas, en especial en el uso de plataformas electrónicas y redes sociales. Esa vulneración de derechos no se escapa del ámbito laboral.

En la misma forma se logra concluir que el trabajo se ha consolidado como un derecho fundamental, pero además se visiona como un principio fundante del Estado Social de Derecho y una obligación en cabeza del Estado. Y como desarrollo de este derecho es que se configuran las relaciones laborales a través de las cuales las personas prestan sus servicios, a través de una contraprestación y bajo subordinación.

En lo que respecta a la intimidad se concluye que es un derecho fundamental de rango constitucional que encara la posibilidad de que las personas y sus familias puedan tener una vida privada, que solo ellos tengan el control y la decisión de dar a conocer su información privada.

En lo que atañe a los antecedentes de las TICS se concluye que en Colombia son relativamente nuevas, pero que se han incluido en los temas laborales y han dado el nacimiento de figuras en el derecho laboral como el teletrabajo, la cual beneficia grandemente a poblaciones como los discapacitados.

En lo que respecta a la Sentencia T 574 de 2017 se concluye que en esta no se presenta vulneración del derecho a la intimidad en la relación laboral entre el accionante y Nutresa por cuanto este emite una información en un grupo donde había representantes del empleador y por tanto el audio emitido salió de su control.

Referencias Bibliográficas

Ávila, W. (2012). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 10(19). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835217013.pdf>

Ayala, E. y Gonzales, S. (2015). *Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1189/Libro%20TIC%20%282%29-1-76%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Belloch, C. (2016). *Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)*. Recuperado de <https://www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf>

Cobos, A. (2017). *El derecho a la intimidad de los trabajadores y acceso del patrón a los correos electrónicos empresariales y privados*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/316564908_El_derecho_a_la_intimidad_de_los_trabajadores_y_acceso_del_patron_a_los_correos_electronicos_empresariales_y_privados

Código Sustantivo del Trabajo (1951). *Artículo 22-23*. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Convención Americana de Derechos Humanos (1969). *Pacto de San José*. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Corte Constitucional (2010). *Sentencia C 570 de 2010*. [Mp. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo]. Recuperado de <https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/c+570+de+2010/WW/vid/645116785>

Corte Constitucional (2010). *Sentencia C 640 de 2010*. [Mp. Mauricio Gonzales Cuervo]. Recuperado de <https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/SENTENCIA+++C+640+DE+2010/WW/vid/225946866>

Corte Constitucional (2017). *Sentencia T 574 de 2017*. [Mp. Alejandro linares Cantillo]. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-574-17.htm>

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado de <https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/Declaraci%C3%B3n+Universal+de+Derechos+Humanos/WW/vid/631757465>

Diazgranados, L., Perafan, E., Vacelilla, L., Montenegro, J., y Almanza, J. (2018). Derecho Laboral en Colombia. *Laboral*, 8(1). Recuperado de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

Jaramillo, H. (2014). *El Teletrabajo: Los Beneficios de una Forma de Organización Laboral Moderna*. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11993/EL%20TELETRABAJO.pdf;jsessionid=E31EBC8843AD317423B16C1E81B44C0E?sequence=1>

Ley 221, 2008. *Congreso de la República*. Bogotá, Colombia. Recuperado de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Marín, S. (2016). *El Derecho a la Intimidación en el Ámbito Laboral*. Recuperado de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002027.pdf

Molina, A. (2006). Aproximaciones sobre el Derecho al Trabajo desde la Perspectiva de los Derechos Humanos. *Estudio Socio-Jurídico*, 9. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v9nspe/v9s1a8.pdf>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). *Artículo 17*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>