

Bogotá, D.C.

08SE202512030000024903  
20/05/2025

Señor(a)

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202541060000031284-  
Grabaciones a través de audio o video sin autorización expresa**

Respetado (a) señor(a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea la siguiente consulta:

*"En La Empresa Tienen Cámaras De Vigilancia Y Estas Tienen Audio Y Están Instaladas Hace Más De 2 Años Y No Nos Informaron Sobre El Audio Estamos Siendo Grabados Sin Nuestra Autorización Y Estamos Siendo Vulnerados Ya Que Es La Privacidad Lo Que Se Debe Respetar."(SIC)*

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 8º 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:

---

**Ministerio del Trabajo**

**Sede administrativa**

**Dirección:** Carrera 7 No. 31-10

**Pisos:** 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,  
20, 21,22,23,24 y 25

**Atención presencial**

Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal  
del Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**

**desde teléfono fijo:**

018000 112518

Página | 1

## Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

Es oportuno indicarle que no existe dentro de la legislación laboral colombiana ninguna disposición normativa que regule la instalación de cámaras de video vigilancia con audio, así como tampoco se ha establecido si dichos actos son legales o contrarían la ley. Por lo que se daría aplicación al principio de permisión, según el cual todo lo que no está prohibido está permitido. Lo anterior, obviamente sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y siempre que no se viole el derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador.

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*

*CAMARAS DE VIDEO. Ha señalado la Corte Constitucional que resulta razonable al empleador su utilización para garantizar la protección de sus intereses institucionales, o permitir un control sobre el desempeño laboral de las personas a su servicio, pero "siempre y cuando la medida sea proporcional al fin que se busca, es decir sea idónea y necesaria."*

*CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR. Considera la Corte Constitucional que la medida debe ser conocida por el trabajador, pues de manera excepcional puede legitimarse medidas subrepticias.*

*PROHIBICION. Instalar cámaras de video "para la filmación de la vida íntima del empleado o trabajador, como en los lugares de servicios personales, o en los locales sindicales etc. con el fin exclusivo de filmar partes íntimas de la persona, o acosarla en el lugar del trabajo, resulta una intromisión ilegítima y vulneradora de la dignidad y el derecho a la intimidad".*

De conformidad con las anteriores referencias jurisprudenciales, la colocación de cámaras de video en las áreas de trabajo es permitida siempre y cuando se encuentre fundada sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y siempre que no se viole el derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador.

Ahora bien, dado el vacío normativo sobre la materia, acudimos a lo dispuesto en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual determina que el Reglamento de Trabajo deberá contener disposiciones normativas en puntos como los señalados en el Numeral 10º, el cual establece:

*"10º Prescripciones de orden y seguridad."*

Con fundamento en lo anterior, debe señalarse frente a lo consultado en relación a las cámaras de video, que si la empresa, considera necesaria la instalación de cámaras de video dentro de las Oficinas o lugares de trabajo, el empleador estaría facultado para hacerlo siempre que se atiendan a las prescripciones de orden y seguridad establecidas en el Reglamento de Trabajo siempre que tales disposiciones respeten la honra, dignidad y la vida privada de sus trabajadores, lo que nos lleva a concluir que no es aceptable la implementación de las disposiciones que desconozcan estos derechos.

Podría indicarse que la implementación de mecanismos de control dentro de la empresa no configuraría conductas de violación al derecho a la intimidad, sin que ello indique que tales mecanismos no deban ceñirse a las normas que garantizan el respeto, la honra, dignidad y la vida privada de los trabajadores, tal y como se ha mencionado. En consideración de esta oficina la implementación de estos mecanismos siempre que respeten la dignidad del trabajador no constituye violación de los derechos laborales.

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 Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

Maria F. Gutiérrez  
Cargo: Profesional  
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Revisó:**

Marisol Porras Méndez  
Coordinadora  
Grupo de Atención de Consultas en Materia  
Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Marisol Porras Méndez.  
Coordinadora  
Grupo de Atención de Consultas en Materia  
Laboral  
Oficina Asesora Jurídica