

LA OBLIGACIÓN DE ENCENDER LA CÁMARA DURANTE LAS REUNIONES LABORALES VIRTUALES

La pandemia ocasionada por el Covid-19 ha transformado la manera en que realizamos nuestras interacciones diarias como sociedad. Hoy en día las relaciones laborales se han tenido que trasladar de un espacio público a uno privado. Esta nueva forma de interacción ha llevado a preguntarse ¿se tiene la obligación de encender la cámara durante las reuniones virtuales de trabajo?

De acuerdo al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo son elementos esenciales del contrato de trabajo: **i)** la subordinación **ii)** la remuneración por la labor desempeñada y **iii)** la actividad personal del trabajador. El tercer componente otorga el carácter intuito personae al contrato de trabajo. En 2020, la Corte Suprema de Justicia en [sentencia SL4652](#), señaló que ***“la identidad de quien presta el servicio resulta fundamental en la contratación de trabajo entre las partes”***. En este sentido, la relación laboral se origina en razón a la calidad y circunstancias del trabajador. Por lo tanto, resulta ser razonable que el empleador le solicite a su trabajador encender la cámara durante una reunión virtual, pues este posee la facultad de verificar la identidad y presencia de quien, está estipulado, debe prestar el servicio. De la misma manera, no es posible argumentar una intromisión injustificada al derecho a la intimidad del trabajador pues existen filtros que protegen la privacidad en las diferentes plataformas tecnológicas, sea ZOOM, TEAMS, GOOGLE, WEBEX entre otras.

La solicitud de prender la cámara podría ser constitutiva de acoso laboral, según la [Ley 1010 de 2006](#), cuando se configure *“toda conducta persistente y demostrable (...) encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*. Por ejemplo, en aquellos casos que se pretenda una transmisión continúa, se genere maltrato laboral a través de expresiones verbales injuriosas o ultrajantes, se induzca a la renuncia del empleado o trabajador, o se pretenda obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa, entre otras.

Entonces, no se requiere de un objetivo claro para solicitar al empleado que encienda su cámara debido a que el mero requerimiento no vulnera el derecho a la intimidad del trabajador. No obstante, si la conducta del empleador se encuentra fundada en la intención de generar miedo, angustia, o un perjuicio laboral se entiende que el requerimiento podría ser constitutivo de acoso laboral.

En conclusión, la solicitud de prender la cámara no constituye una intromisión o una vulneración al derecho a la intimidad. A pesar de que la virtualidad conlleva que los sujetos deban realizar interacciones (que tradicionalmente se llevaban a cabo en la esfera pública o semi-privada) en el ámbito de su esfera privada, no se debe hipersensibilizar requerimientos tales como la solicitud de encender la cámara. No obstante, se hace un llamado a la tolerancia del empleador en caso de que por alguna razón externa su trabajador no pueda encender la cámara. La virtualidad debe tener como consecuencia, además de los beneficios en cuanto al salario emocional de los trabajadores, un efecto de humanización de las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Por: Nicolás Rico y María Camila Salazar

nrico@scolalegal.com

msalazar@scolalegal.com

Junio 11 de 2021