

**“EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y EL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD EN
EL ENTORNO LABORAL COLOMBIANO”**

Robert A. Danna y Leonel A. Cortes.

Facultad de Derecho, Universidad Libre de Colombia sede Bogotá.

Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Dra. Rosalbina Otálora.

Julio 27, 2020.

Resumen

La Constitución Política de Colombia de 1991 en sus artículos 15 y 16 señala como derechos fundamentales la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad. Si bien algunos derechos fundamentales se pueden limitar, su restricción nunca puede ser arbitraria o absoluta.

Ahora bien, el entorno laboral se ha convertido en un limitante para el disfrute pleno de los fundamentales aquí tratados, donde se ha configurado una intromisión por parte del extremo empleador, quien restringe el actuar de los trabajadores de una manera subjetiva censurable, so pena de dar por terminado el contrato de trabajo, evento que desde el punto de vista constitucional resulta reprochable.

Con base en lo anterior, este escrito examinará el desarrollo legal y jurisprudencial que ampara los derechos fundamentales a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad dentro del ámbito laboral, para establecer a través de qué acciones judiciales o administrativas puede el trabajador garantizar su ejercicio en el marco de las relaciones laborales, máxime cuando el disfrute de estos derechos no afecta el desempeño en el cumplimiento del contrato.

Palabras claves: Intimidad, libre desarrollo de la personalidad, laboral, justa causa, acoso laboral, despido.

Abstract.

The 1991 Colombian Political Constitution on its 15th and 16th articles, labels as fundamental rights both the intimacy and the personality free development. Although some fundamental rights can be limited, their restrictions can ever be either arbitrary or absolute.

Now, work environment has become in a limiting factor to the full enjoyment of the fundamental rights dealt with in here, where an interference by part of the employer has been set up, who subjectively restricts the workers' way of acting, under penalty of ending the job contract, which is an event that is constitutionally reprehensible.

Based on the previous background, this paper will examine the legal and jurisprudential development that protects the fundamental rights to intimacy and personality free development inside the work environment, in order to establish through which judicial or administrative actions can the worker guarantee their exercise into the work relationships framework, especially when the enjoyment of these rights does not affect neither the performance nor the fulfilment of the contract.

Key words: intimacy, personality free development, laboral, fair cause, laboral harassment, dismissal.

Resumo.

A Constituição Política da Colômbia de 1991, nos seus artigos 15º e 16º, aponta como direitos fundamentais a privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade. Embora alguns direitos fundamentais possam ser limitados, a sua restrição nunca pode ser arbitrária ou absoluta.

Ora, o ambiente de trabalho tornou-se um limite para o pleno gozo dos direitos fundamentais aqui tratados, onde se configura uma intromissão por parte do extremo empregador, que restringe o agir dos trabalhadores de uma maneira subjectiva censurável, sob pena de rescindir o contrato de trabalho, facto que, do ponto de vista constitucional, é reprovável.

Com base no que precede, este documento examinará o desenvolvimento jurídico e jurisprudencial que protege os direitos fundamentais à vida privada e o livre desenvolvimento da personalidade no âmbito do trabalho, para determinar as acções judiciais ou administrativas através das quais o trabalhador pode garantir o seu exercício no âmbito das relações de trabalho, tanto mais que o gozo desses direitos não afecta o cumprimento do contrato.

Palavras chaves: Intimidade, livre desenvolvimento da personalidade, laboral, justa causa, assédio laboral, despedimento.

Introducción.

“Colombia es un Estado Social de Derecho”. Así lo promulga en su propia Constitución Política de 1991, el cual, por naturaleza debe garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la misma carta política. Igualmente, las autoridades del Estado tienen como finalidad proteger a todos los residentes del territorio colombiano, al hacer uso y goce de los derechos consagrados (Const., 1991). De lo anterior, se infiere que estas directrices están dadas para garantizar la intimidad personal y el libre desarrollo de la personalidad, que en otras palabras como lo manifestó la Corte Constitucional en la sentencia T-054-18 *“todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar, lo cual conlleva una obligación correlativa del Estado y de los particulares de abstenerse de intervenir en la esfera privada del individuo, la cual involucra sus asuntos familiares, conyugales, de salud, costumbres, prácticas sexuales, creencias religiosas, entre otras”*.

Con base en lo anterior, al centrar el estudio de los estos derechos fundamentales en el ámbito laboral, se buscará dar respuesta al interrogante: ***¿Qué límites tienen las facultades del empleador a terminar el contrato de trabajo, frente al ejercicio y goce de los derechos fundamentales a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores?***

De esta manera y para dar respuesta a la pregunta planteada, se traza como objetivo general, establecer cuál es la praxis jurídica, frente a la posibilidad de que la órbita de intimidad y libertad del desarrollo de la personalidad se vea o no restringida en el marco de las relaciones laborales, y si la eventual restricción es legítima, lato sensu – arbitraria. Para el logro de este – objetivo general –, se esbozan como objetivos específicos lo siguientes (i) examinar las decisiones judiciales de las altas cortes colombianas en el marco de las relaciones laborales donde colisiona la facultad a despedir frente al derecho a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad. Y (ii) determinar a través de qué acciones judiciales y/o administrativas pueden los trabajadores mitigar y/o contrarrestar el actuar de los empleadores frente al despido o acoso

laboral causado como represalia al ejercicio de los derechos a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad.

Teniendo en cuenta que el desarrollo jurídico realizado principalmente ha sido vía jurisprudencial, examinar las decisiones judiciales de las altas Cortes Colombianas, en el marco de las relaciones laborales aquí planteadas es imprescindible, pues en ellas encontramos dos posturas antagónicas, la facultad a despedir versus el derecho a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad.

De esta manera, una vez revisada las generalidades planteadas; se identificará en que escenarios laborales colisionan los derechos fundamentales a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad frente a las facultades – derecho - de despedir del empleador.

Finalmente, en los casos que ocurra esta intromisión, y una vez determinadas las acciones judiciales o administrativas a las que pueden acudir los trabajadores en aras de mitigar y contrarrestar el actuar de los empleadores, se determinará a manera de conclusión dos aspectos; **primero**, si se presenta una extralimitación en el ejercicio de las facultades para despedir y **segundo**, si los mecanismos judiciales o administrativos para prevenir y/o sancionar este tipo de conductas arbitrarias, son idóneos y eficaces.

Una vez realizado lo anteriormente descrito, podremos corroborar o descartar la hipótesis planteada: *los empleadores en ejercicio de sus facultades legales para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, desconocen y vulneran los derechos fundamentales a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores.*

Metodología

Para abarcar el tema planteado y lograr revisar los aspectos socio-jurídicos que correlacionan y contrastan las situaciones laborales frente a los derechos fundamentales aquí planteados, como fuente principal se acude a los fallos de la honorable Corte Constitucional sobre la temática en revisión, al saber que esta – la Corte Constitucional – como guarda de la

Constitución y por ende de los derechos allí estipulados, es la llamada discutir estos escenarios de forma idónea y eficaz (Const. 1991, art. 241).

Luego, de manera auxiliar y para mayor claridad se seleccionó información relevante sobre el tema en revisión, a través de bases de datos como "Lex base", "V-Lex", "Red Jurista", "Legis Experta"; páginas web como "Google académico", "Relatoría Consejo de Estado", "Relatoría Corte Suprema de Justicia"; así mismo, se empleó el método de ingeniería reversa desarrollada en el libro "El derecho de los Jueces – Diego López Medina". Que nos permitiera identificar en que escenarios laborales el empleador vulnera los derechos fundamentales a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores.

En segundo lugar, se procedió a clasificar la información obtenida atendiendo a características concretas como (i) Sentencias de altas Cortes – Corte Constitucional, Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia -; 2) Si la información proviene de textos como artículos de investigación o tesis y; 3) Si proviene de doctrina como fuente de derecho, para finalmente poder establecer, examinar y determinar cómo se garantiza actualmente el ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en los artículos 15 y 16 de la Constitución Política en el marco de las relaciones laborales, y los mecanismos existentes para mitigar una eventual arbitrariedad.

Discusión y resultados.

Intimidad y Libre desarrollo de la personalidad en el Entorno laboral.

Los derechos fundamentales a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad tienen una doble connotación, en primer lugar, implican un mandato de no intervención por parte de los particulares y, en segundo lugar, implican un mandato de no intervención por parte del Estado en todos los eventos o asuntos que correspondan a la esfera privada del ser humano.

Con la expedición de la Constitución Política de Colombia de 1991, se consagró un amplio catálogo de derechos fundamentales que, entre diferentes efectos, permitieron considerar al

ser humano como un ser libre y autónomo, que bajo una reflexión kantiana es el fundamento de la dignidad de la naturaleza humana y de toda naturaleza racional (Kant, 1999, p. 203).

En estos términos, los derechos fundamentales abordados adquieren la misma relevancia que la dignidad humana, lo que implica que la discusión planteada sea trascendental.

Si bien el tema abordado enmarca tanto el derecho interno, como el foráneo, al igual que varios preceptos internacionales que regulan la materia, se advierte que el presente artículo se ubica en la legislación colombiana, específicamente, en el entorno laboral.

Aplicar el derecho a la intimidad y libre desarrollo de la personalidad al ámbito laboral, implica que el empleador no pueda realizar juicios de valor sobre la vida privada del trabajador, y que, en razón a ello, no pueda atribuirle consecuencias sancionatorias por comportamientos que carezcan de relación directa con el ejercicio de sus funciones, pues ello supondría una intervención injustificada y desproporcionada en su esfera personal (Sentencia T-054/18, 2018).

Para mayor claridad frente al concepto de 'esfera personal', es menester acudir a la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional Colombiana, que lo ha definido como todo lo que le permite al ser humano desarrollar su personalidad e identidad, es decir, las relaciones familiares, las prácticas sexuales, la salud, el domicilio, las comunicaciones personales, las creencias religiosas, los secretos profesionales y como tal, cualquier acontecimiento personal, el pensamiento y sus expresiones. Sentencia T-841/11 (2011).

No obstante, en la realidad el respeto por la esfera personal del trabajador es inexistente, pues siempre será afectado por juicios de valor que nada tienen que ver con el desempeño de su cargo.

Antes de analizar el panorama planteado por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, resulta imperioso a forma de ejemplo y como evidencia de la acusación anteriormente planteada, traer a colación casos emblemáticos divulgados a través de medios de comunicación que causaron múltiples reacciones a nivel mundial, entre ellos; 1) El piloto de

Avianca Carga -Colombia- que fue despedido por ingresar bebidas alcohólicas a un estadio en Rusia durante el encuentro entre Colombia – Japón (mundial de futbol disputado en el año 2018), que si bien no ocurrió en horario laboral ni afectó las funciones del piloto al interior de Avianca, su contrato de trabajo fue terminado sin justa causa bajo el argumento que el trabajador violó la ley y la normatividad en el marco del evento mundialista;

2) El trabajador del proyecto *“En TIC confío”* del Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones de Colombia, cuya identidad fue protegida por la Corte Constitucional, quien fue despedido sin justa causa el 19 de mayo de 2017 cuando una persona anónima realizó una publicación en la red social *“Twitter”* acompañada de fotografías íntimas, afirmando que el trabajador tenía una red de pornografía en la cuenta de la red social, situación que en nada afectaba el correcto desempeño de sus funciones y;

3) A nivel internacional el técnico del equipo del futbol profesional español *“Málaga”* quien fue separado de su cargo el pasado 7 de enero de 2020 bajo el argumento de *“Motivos Disciplinarios”* por un video de contenido sexual que fue divulgado sin su consentimiento a través de múltiples mensajes de datos, sin importar que ello no afectara ni tuviera incidencia en el ejercicio de sus funciones como director técnico.

Problemática actual – Corte Constitucional y Consejo de Estado.

Revisados los anteriores casos presentados en el entorno laboral colombiano, a través de las sentencias T-071 de 2007, T-492 de 2011, T-690 de 2015, T- 143 de 2016, T- 054 de 2018 y T- 239 de 2018, la Corte Constitucional logró dos aspectos trascendentales, en el primero de ellos determinó los márgenes de actuación del empleador en la esfera privada del trabajador y, en segundo lugar, demostró la situación que actualmente se presenta en el entorno laboral colombiano, que a manera de discusión, nos permite afirmar que el respeto de los derechos fundamentales a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad solo han sido garantizados a través del poder judicial, pues los comportamientos de los trabajadores que son observados y valorados por los empleadores al momento de tomar cualquier decisión de carácter laboral, tal

como se indicó anteriormente, escapan del simple desarrollo o cumplimiento de las funciones del trabajador, quien a pesar de tener eficiencia en sus labores y buenas estadísticas al interior de su empresa, se ve afectado por (i) Conductas constitutivas de acoso laboral que buscan inducirlo a renunciar (Ley 1010, 2006); (ii) Por la imposición de medidas, conductas o vestuario que atentan contra su libertad e identidad sexual, (iii) Por terminación del contrato con justa causa, amparado en los artículos 58, 60, 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Ley 2663,1950) y; (iv) Con la terminación del contrato sin justa causa, cancelando la indemnización contemplada en el artículo 64 Ibidem.

Por otra parte, revisando la jurisprudencia del Consejo de Estado, Sección Segunda Subsección B, encontramos una quinta problemática que solo afecta a los miembros activos de la fuerza pública, coloquialmente conocidos como ‘militares’, cuyas solicitudes de retiro del servicio activo no son aceptadas cuando expresan su deseo de ejercer otra carrera profesional.

Si bien, los derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de escoger profesión u oficio, de las personas que están llamadas a garantizar la defensa de la soberanía nacional – artículo 217 de la Constitución Política de Colombia – puede verse limitada en razón de su oficio, la ley en su ontología, prevé excepciones para que los castrenses puedan solicitar su retiro, cuando no deseen seguir prestando sus servicios a las Fuerzas Militares, de conformidad con los artículos 100 y 101 del Decreto 1790 de 2000 (Sentencia 25000234200020150032901, 2015), disposición ignorada por sus superiores.

Opciones del trabajador que permiten solucionar la problemática planteada

1. Mecanismos Extrajudiciales.

Los mecanismos extrajudiciales como métodos alternativos de solución de conflictos permiten que el trabajador solucione directamente los problemas jurídicos presentados con su empleador de forma rápida, autónoma y menos onerosa, entre ellos, los más empleados son los siguientes:

(i) Conciliación ante el Ministerio del Trabajo: La conciliación en materia laboral es un

mecanismo gratuito de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismos la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador, que en este evento es un inspector del trabajo (Sentencia C- 1195, 2001). A esta instancia se acude cuando el conflicto se enmarca en la celebración, ejecución o terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando no se vulneren derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

(ii) Comité de Convivencia Laboral, queja al Ministerio del Trabajo y otros: A este mecanismo extrajudicial solo se acude cuando se está en presencia de conductas constitutivas de acoso laboral de conformidad con la ley 1010 de 2006. Como su nombre lo indica, el comité de convivencia laboral es un comité conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores con competencias actitudinales y comportamentales, que buscan prevenir a través de un proceso confidencial y sumario el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Resolución 0652 (2012).

No obstante, la víctima del acoso laboral cuenta con otros mecanismos extrajudiciales efectivos, como poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, o la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

(iii) Contrato de Transacción: Al igual que en la conciliación, la transacción es un mecanismo alternativo de solución de los conflictos en el cual las partes involucradas expresan su voluntad de dar por terminado un conflicto existente o de evitar un conflicto futuro. A diferencia de la conciliación, las partes involucradas fabrican por si solas su acuerdo, sin la ayuda de un conciliador.

A esta instancia se acude cuando el conflicto se enmarca en la celebración, ejecución o terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando no se vulneren derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Ley 2663 (1950).

(iv) Reclamación Administrativa: Si bien la reclamación administrativa puede ser considerada como un método alternativo de solución de conflictos, es el único de los mecanismos que resulta obligatorio para el trabajador cuando su empleador es la Nación, las entidades territoriales y/o cualquiera otra entidad de la administración pública. Decreto – Ley 2158 (1948).

A diferencia de los mecanismos enunciados con anterioridad, este consiste en la petición escrita que el trabajador hace a su empleador, solicitando el cumplimiento de las normas laborales quebrantadas.

2. Mecanismos Judiciales

Cuando los mecanismos extrajudiciales no resuelven el inconveniente al que se enfrenta el trabajador, o habiéndolo resuelto se vulneran sus derechos mínimos e irrenunciables, puede acudir a la administración de justicia a través de las siguientes acciones:

(i) Jurisdicción Constitucional en uso y ejercicio de la acción de tutela consagrada en el artículo 86 Constitución Política de Colombia (1991), cuyo objeto principal es ejercer la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución Política, garantizando a las personas ciudadanas y residentes en Colombia la protección de sus derechos fundamentales.

(ii) Jurisdicción Ordinaria Laboral a través de un proceso especial por acoso laboral, que pretende garantizar al trabajador un entorno laboral en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Ley 1010 (2006) y Decreto – Ley 2158 (1948);

(iii) Jurisdicción Ordinaria Laboral a través de un proceso ordinario laboral que brinda al trabajador la resolución de conflictos presentados en la celebración, ejecución o terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando la ley no disponga un trámite especial para dicha controversia. Decreto – Ley 2158 (1948) y;

(iv) Jurisdicción Contenciosa Administrativa a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho Ley 1437 (2011). Que brinda al empleado público la resolución de conflictos presentados en la celebración, ejecución o terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando no sea un trabajador oficial.

La acción judicial o extrajudicial a escoger depende de la situación particular a la que se esté enfrentando el trabajador o de la finalidad jurídica que éste persiga, *verbi gratia*; al pretender mantener la vigencia de su contrato o alegar simplemente que su terminación no está justificada para obtener el pago de una indemnización¹, el trabajador debe acudir a la Jurisdicción Laboral a través de un proceso ordinario laboral (Salvamento de Voto - Sentencia T-054/18, 2018), a conciliación ante el ministerio del trabajo, celebrar un contrato de transacción o realizar la reclamación administrativa.

Por el contrario, si lo que pretende es evitar, corregir o sancionar cualquier conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicios laborales, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a su renuncia² (Ley 1010, 2006), debe acudir a la Jurisdicción Laboral a través de un proceso especial por acoso laboral, al comité de convivencia laboral, al Inspector de Trabajo, al Inspector Municipal de Policía, al Personero Municipal o a la Defensoría del Pueblo.

Pero en última instancia y cuando las anteriores mecanismos no sean el medio idóneo o expedito para proteger sus derechos fundamentales y se está en presencia de una problemática de relevancia constitucional, por ejemplo que se pretenda cuestionar una decisión por afectar los derechos fundamentales a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad o derechos fundamentales de mayor envergadura como la salud, la vida o el mínimo vital y móvil, entonces se debe acudir a la Jurisdicción Constitucional a través de la Acción de Tutela Constitución Política de Colombia (1991).

¹ Ver artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

² Ver artículo 2 de la ley 1010 de 2006.

Alternativas que previenen la vulneración de los derechos fundamentales a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad.

Partiendo de la base que en la relación laboral la parte subordinada se encuentra en un estado de indefensión frente al empleador, afirmación sostenida en palabras de la Honorable Corte Constitucional que en sentencia T-083 (2010) señaló:

*“Esta Corte, desde la sentencia T-290 de 1993, indicó que ‘la **subordinación** alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la **indefensión**, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida como la posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o la amenaza de que se trate.”³*

Se torna necesario que de manera preliminar y con la finalidad de precaver cualquier vulneración de derechos fundamentales, los empleadores de los diferentes sectores económicos en Colombia sean capacitados, no solo frente a las facultades legales con las que cuentan para despedir o ejercer su poder subordinante frente al trabajador, sino también en políticas de prevención del acoso laboral, reglamentos internos de trabajo, gestión de conflicto y desarrollo de actividades sociales, conformación del comité de convivencia laboral, promulgación de relaciones sociales, entre otros, pues el ejercicio profesional y la experiencia nos ha demostrado que si eventualmente se vulneran los derechos fundamentales del trabajador y este interpone una acción de tutela o un proceso contencioso que imponga una

³ Énfasis con subrayado, agregado.

orden o sanción al empleador, así este se reincorpore a su trabajo el ambiente laboral no será el mismo, pues de allí en adelante siempre existirá mezquindad.

Conclusiones:

De conformidad con la revisión bibliográfica realizada, se concluye que los únicos comportamientos del trabajador que deben – bajo una perspectiva legal y constitucional - tener consecuencias reprochables o sancionatorias son aquellas que únicamente, afecten directamente su desempeño laboral, pues contrario sensu, existiría una invasión desproporcionada e injustificada por parte del empleador en la esfera personal del trabajador.

Sin embargo, cuando el trabajador vea quebrantados sus derechos fundamentales a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad, artículos 15 y 16 de la Constitución Política de Colombia, debe acudir a la Acción de Tutela por ser el mecanismo idóneo y eficaz para garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales. No obstante, cuando sus pretensiones estén encaminadas a cesar conductas constitutivas de acoso laboral o a debatir la legalidad de un despido, puede acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral a través de un proceso especial por Acoso Laboral u Ordinario Laboral.

Debido a la escasa producción académica y el poco desarrollo de los mecanismos extrajudiciales que garantizan un entorno laboral sano, se plasma la posibilidad que el trabajador pueda (i) Acudir al Comité de convivencia laboral para poner fin a cualquier conducta que pueda generar un riesgo psicosocial o estrés laboral que afecte su salud derivado de acoso laboral y (ii) Acudir ante el ministerio del trabajo para conciliar las diferencias que existan con su empleador.

Finalmente, se deben capacitar los empleadores en los límites que tienen los artículos 58, 60, 61, 62 y principalmente 64 del C.S.T., pues tal como lo ha indicado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, si bien existe un margen de discrecionalidad otorgado al empleador para realizar despidos sin justa causa, dicha facultad no es absoluta, pues no puede implicar un

abuso del derecho que devenga en desmedro de los derechos fundamentales del trabajador (Sentencia T-239/18, 2018).

Referencias:

Normas jurídicas

Constitución política de Colombia [Const.] (1991).

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de Colombia. (24 de junio de 1948) Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. [Decreto - Ley 2158 de 1948].

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html.

Congreso de Colombia. (05 de agosto de 1950) Código Sustantivo del Trabajo. [Ley 2663 de 1950].

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006) Ley de acoso laboral. [Ley 1010 de

2006]. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de Colombia. (18 de enero de 2011) Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo. [Ley 1437 de 2011].

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1437_2011.html

Jurisprudencia y pronunciamiento de entidades administrativas

Corte Constitucional. (20 de septiembre de 1996) Sentencia T-463/96. [MP JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO]

Corte Constitucional. (21 de septiembre de 1998) Sentencia T-516/98. [MP Antonio Barrera Carbonell].

Corte Constitucional. (15 de noviembre de 2001) Sentencia C-1195/01. [MP Marco Gerardo Monroy y Manuel José Cepeda].

Corte Constitucional. (18 de agosto de 2004) sentencia T-787/04. [MP Rodrigo Escobar Gil].

Corte Constitucional. (29 de septiembre de 2004) Sentencia C-934/04. [MP Jaime Córdoba Triviño].

Corte Constitucional. (01 de febrero de 2007) Sentencia T-071/07. [MP Manuel José Cepeda Espinosa].

Corte Constitucional. (11 de febrero de 2010) Sentencia T-083/10. [MP Humberto Antonio Sierra Porto].

Corte Constitucional. (28 de junio de 2011) Sentencia T-492/11. [MP Nilson Pinilla Pinilla].

Corte Constitucional. (3 de noviembre de 2011) Sentencia T-841/11. [MP Humberto Antonio Sierra Porto].

Ministerio del Trabajo (30 de abril de 2012). Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. [Resolución 652 de 2012].

Consejo de Estado. (11 de marzo de 2015) Sentencia 25000-23-42-000-2015-00329-01(AC). [CP Sandra Lisset Ibarra].

Corte Constitucional. (11 de noviembre de 2015) Sentencia T-690/15. [MP Humberto Antonio Sierra Porto].

Corte Constitucional. (28 de marzo de 2016) Sentencia T-143/16. [MP Alejandro Linares Cantillo].

Corte Constitucional. (17 de noviembre de 2016) Sentencia C-636/16. [MP Jorge Iván Palacio Palacio].

Corte Constitucional. (22 de febrero de 2018) Sentencia T-054/18. [MP Alberto Rojas Ríos].

Corte Constitucional. (26 de junio de 2018) Sentencia T-239/18. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado].

Textos académicos

López, D. (2001). *El Derecho de los Jueces*. Legis (Original publicado en 2001).

Del Moral Ferrer, Anabella (2012). *El libre desarrollo de la personalidad en la jurisprudencia constitucional colombiana*. Cuestiones Jurídicas, VI(2),63-96. ISSN: 1856-6073.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1275/127526266005>

Calderón Ibarra, A. J. (2016). Libre desarrollo de la personalidad: *¿batalla perdida o lucha incansable?* Revista Academia & Derecho, 7 (12), (123-146)

Villalobos K.J. (2012). El derecho humano al libre desarrollo de la personalidad.

Del Moral Ferrer, Anabella (2012). El libre desarrollo de la personalidad en la jurisprudencia Constitucional colombiana.

Medios de Comunicación:

Agencia DPA (22 de junio de 2018). *Despiden a piloto que ingresó clandestinamente alcohol en el mundial*. Consultado el 01 de agosto de 2020.

<https://www.milenio.com/deportes/rusia-2018/despiden-piloto-ingreso-alcohol-clandestinamente-mundial>

Redacción Judicial (30 de junio de 2018). *No se puede despedir a alguien por sus prácticas sexuales: Corte Constitucional*. Consultado el 01 de agosto de 2020.

<https://www.elespectador.com/noticias/judicial/no-se-puede-despedir-a-alguien-por-sus-practicas-sexuales-corte-constitucional/>

Gámez, J. (08 de julio de 2020). *DT despedido de Málaga por video sexual celebra su éxito en tribunales*. Consultado el 01 de agosto de 2020.

<https://www.futbolred.com/liga-de-espana/video-sexual-victor-sanchez-del-amo-sera-indemnizado-por-malaga-120088>