



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E134601 (1127) 2021

275

ORDINARIO N°: _____/

Jurídico

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Derechos Fundamentales. Medidas de control y vigilancia.
Principio de proporcionalidad. Dignidad y honra de los trabajadores.

RESUMEN:

- 1) La instalación de un sistema de vigilancia que consiste en que un guardia de seguridad situado en la entrada y salida de los baños ubicados en todas las sucursales de la empresa Blue Express S.A., realice una inspección general corporal a todos los trabajadores con una paleta detectora de metales, no resulta ajustado a derecho al afectar la dignidad y los derechos constitucionales de los dependientes que utilicen los baños, especialmente la honra y privacidad de los mismos; y
- 2) Cualquier sistema de vigilancia que desee instalar el empleador en sus dependencias deberá ajustarse a lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 04.02.2022 y 21.01.2022 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 19.08.2021, de Sr. [REDACTED]
[REDACTED] en representación de empresa blue Express S.A.

SANTIAGO,

18 FEB 2022

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a este Departamento se pronuncie jurídicamente respecto a la instalación de un sistema de vigilancia que consiste en que un guardia de seguridad, que se encontraría situado en la entrada y salida de los baños ubicados en todas las sucursales de la empresa Blue Express S.A., realice una inspección general corporal a todos los trabajadores con una paleta detectora de metales.

Además, solicita un pronunciamiento respecto sobre que tipos de mecanismos de seguridad se pueden implementar al ingreso de los baños, que sirvan como mecanismo de revisión y que no atenten contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

Finalmente, consultan sobre la viabilidad de establecer un detector de metales electrónico, que controle el ingreso y salida de todos los trabajadores que utilicen los baños de la empresa requirente.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud., lo siguiente:

Contextualizando el fin del sistema en análisis, es posible colegir que la implementación de la medida de control por la que se pregunta, dada su naturaleza, podría afectar al ejercicio de derechos constitucionales de los trabajadores destinatarios de la misma, de manera que resulta esencial señalar cuáles de ellos podrían verse afectados.

La dignidad humana como fuente de los derechos fundamentales, se reconoce en el artículo 1º inciso 1º de la Constitución Política de la República, al disponer que "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos", supone que "*el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto*"¹.

Consecuente con ello, el artículo 2º inciso 2º, parte primera del Código del Trabajo, dispone:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona."

La doctrina de este Servicio ha sostenido, desde antes de su reconocimiento expreso por el Código del Trabajo, en la norma recién transcrita, que las medidas de control y de revisión implementadas por el empleador deben integrarse en sistemas que sean compatibles con el respeto a la dignidad de los trabajadores², precisando, en casos concretos, que un sistema de revisión y control como el que se consulta –determinación aleatoria de los trabajadores sometidos a revisión-, resultaba atentatorio contra la dignidad de los dependientes, siendo inaceptable dicho sistema³; por último, aunque sin agotar los casos analizados por la doctrina institucional relativos a la afectación de la dignidad de los trabajadores, mediante Ordinario N°2449, de 04.11.1982, se estableció que la inspección corporal de los trabajadores atenta contra su dignidad y honra, situación que ocurre en la especie.

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional Chileno, Rol N°740-07-CDS, de 18 de abril de 2008.

² Dictamen N°4.842/300, de fecha 15 de septiembre de 1993.

³ Dictamen N°3.965, de 05 de junio de 1969.

Ahora bien, respecto del derecho constitucional al respeto y protección de la vida privada del trabajador, consagrada también en el artículo 19 N°4 de la Carta Fundamental, cabe señalar que la vida privada, objeto de protección por este derecho, ha sido definida en doctrina como “*el conjunto de los asuntos, conductas, documentos, comunicaciones, imágenes o recintos que, el titular del bien jurídico protegido, no desea que sean conocidos por terceros sin su consentimiento previo.*”⁴

Se ha sostenido en doctrina respecto de la materia que:

“*el empresario no podrá llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere (la ley) intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo, por lo que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de este derecho fundamental tendrá que supeditarse a la estricta observancia del “principio de proporcionalidad” o “necesario equilibrio” entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional. (...) En particular, la instalación y empleo por el empresario de instrumentos de control de la actividad laboral en el centro de trabajo se acomoda a las exigencias del derecho a la intimidad de los trabajadores afectados tan sólo cuando la medida resulte justificada, idónea para la finalidad perseguida por la empresa, necesaria y equilibrada.*”⁵

Además, respecto de la aplicación del referido derecho fundamental en la empresa, se ha dictaminado que las medidas de revisión y control de los trabajadores, de sus efectos privados o de sus casilleros importan un límite a la privacidad de las personas, que amerita, entre otras condiciones, que se incorpore en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, lo que se justifica aún con mayor razón en el caso de la especie.⁶

Precisado lo anterior, resulta esencial indicar que de la interpretación armónica de los artículos 5º inciso 1º, 153 inciso 1º, 154 incisos 1º N° 5 y 10, e inciso final y artículo 154 bis, todos del Código del Trabajo, aparece inequívocamente que el legislador, dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Lo señalado implica efectos concretos e ineludibles. Así, en primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno, y, en segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida de los trabajadores en las dependencias de la empresa.

⁴ CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS, “Derecho Constitucional Chileno, Tomo II”, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, 2004, pág.178.

⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, “Derecho del Trabajo”, Decimocuarta edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, España, 2006, pág.118.

⁶ Dictamen N°195/8, de 17 de enero de 2002.

A lo anterior, se suma el que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas en el Reglamento Interno como normas a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y toda medida de control que en la práctica se adopte -es decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas- sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

De lo razonado, aparece que el legislador, frente a la colisión entre las facultades de todo empleador -derivadas de su derecho constitucional de propiedad y a desarrollar cualquier actividad económica- y los derechos constitucionales del trabajador(a), impone límites a aquél que, llevados al terreno de aquellas materias que han de consignarse en el reglamento interno y, en general, respecto de toda medida de control ordenada por el empleador, se materializa en que los medios han de ser idóneos y, al mismo tiempo, concordantes con la naturaleza de la relación laboral, cumpliéndose lo cual, en su aplicación habrá de respetarse como directrices legales, la generalidad de la medida y la impersonalidad de la misma, siempre en la búsqueda del respeto de la dignidad de los trabajadores.

La exigencia que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador y, en general, toda medida de control (vale decir, normas reglamentarias y el control práctico de su cumplimiento) sólo puedan efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, quiere significar -so riesgo de apostar a la ineficacia de la norma contenida en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo- que la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de que se trate.

A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso en particular, este Servicio ha aceptado (así, dictamen Nº2.210/035, de 05.06.2009) como criterio para solucionar tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiere resuelto por el legislador, el denominado principio de proporcionalidad, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar, basado en la valoración del medio empleado y el fin deseado. Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber:

- a) **El principio de adecuación o idoneidad**, según el cual, el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto;
- b) **El principio de necesidad**, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otro modo de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y,

c) **El principio de proporcionalidad en sentido estricto**, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción.

Ciertamente, la medida de control por la que se pregunta, consistente en que un guardia de seguridad, que se encontraría situado en la entrada y salida de los baños ubicados en todas las faenas de la empresa, realice una inspección general corporal a todos los trabajadores con una paleta detectora de metales, es una medida evidentemente lesiva para los derechos constitucionales de los trabajadores alcanzados por aquélla, exigirá extremas dificultades de justificación.

De esta forma, no habrá de bastar con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control como único resguardo de cara a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores, sino que el punto de partida habrá de estar en el juicio de proporcionalidad, antes analizado, pues será éste el que razonablemente permitirá fundar el límite a uno o más derechos constitucionales de los trabajadores, sin perjuicio de la necesidad de cumplir con los demás requisitos dispuestos genérica o específicamente por la doctrina de este Servicio tales como la publicidad de las medidas de control y el no tratarse de medidas “*pre-policiales*”, a lo que debeadirse que al materializar tal control por parte del empleador, este habrá de respetar en su aplicación la generalidad e impersonalidad de la medida respecto de aquel o aquellos trabajadores alcanzados por la misma.

Así las cosas, la falta de fundamentación razonable de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conllevará en materia de tutela de tal derecho.

En el caso que nos ocupa, la finalidad de su implementación obedece, de acuerdo a lo consignado en su presentación, a una medida preventiva destinada a evitar las mermas de productos a través de la revisión de los trabajadores mediante revisión corporal con paletas detectoras de metales, lo que claramente aparece como una medida “*pre-policial*” y que es atentatoria en su forma frente a los derechos constitucionales de los dependientes latamente explicados en el presente informe.

En consecuencia, en virtud de los expuesto y lo dispuesto en las normas constitucionales y legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, es posible concluir que:

1) La instalación de un sistema de vigilancia que consiste en que un guardia de seguridad situado en la entrada y salida de los baños ubicados en todas las sucursales de la empresa Blue Express S.A., realice una inspección general corporal a todos los trabajadores con una paleta detectora de metales, no resulta ajustado a derecho al afectar la dignidad y los derechos constitucionales de los dependientes que utilicen los baños, especialmente la honra y privacidad de los mismos; y

2) Cualquier sistema de vigilancia que desee instalar el empleador en sus dependencias deberá ajustarse a lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


LBP/GMS
Distribución:
- Jurídico
- Partes