

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.75569 (840) 2023

ORDINARIO N°: 708 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

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

RESUMEN:

El mecanismo de control de que se trata debe encontrarse contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, como se expuso en párrafos anteriores, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales se cuentan, la intimidad y la honra, así como la integridad física y síquica de los mismos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 24.04.2022 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación de 29.03.2023, [REDACTED]
[REDACTED] Presidente Sindicato de Empresa de Trabajadores de Transportes Interandinos.

SANTIAGO, 12 MAY 2023

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : [REDACTED]
PRESIDENTE SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES DE
TRANSPORTES INTERANDINOS
[REDACTED]@sindicatodetrabajadoresti.cl

Mediante presentación de Antecedente 2), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico para determinar la legalidad de que su empleador instale cámaras de seguridad que apuntan directamente el rostro del trabajador, este sistema de seguridad tendría por objeto evitar que el conductor del camión no se duerma mientras está realizando sus labores.

Agrega que, el sistema funcionaria con una cámara apuntando el rostro del conductor, estas cámaras contarían con sensores los cuales detectarían señales de somnolencia y en caso de manifestarse, se enviaría una señal al asiento que comenzaría a vibrar para así despertar al chófer.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que la jurisprudencia de este Servicio en materia de cámaras de vigilancia y medios de control laboral ha concluido que la procedencia o improcedencia de los sistemas de control audiovisual como formas de control empresarial, debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidas en vista por el empleador para su implementación, mismos que permitirán en definitiva establecer si dicho control afecta o no la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores.

En efecto, tal doctrina, manifestada, entre otros, en el dictamen N° 2328/130 de 19.07.2002, esgrime que es posible vislumbrar dos posibles finalidades en la implementación de los sistemas de control audiovisual:

- a) Para la exclusiva vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador; y
- b) Cuando sea objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad.

En relación con la primera finalidad, es posible afirmar categóricamente que no resulta lícita la utilización de estos mecanismos de control audiovisual con la única finalidad de vigilar y fiscalizar la actividad del trabajador, toda vez, que supone una forma de control ilimitada, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad y en forma panorámica, lo que implica no sólo un control extremadamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador, sino que, en definitiva, significa el control y poder total sobre la persona del trabajador.

En este sentido, la adopción de dispositivos de control audiovisual exclusivamente dirigidos al control de la actividad del trabajador, han de suponer irremediablemente un atentado al derecho a la intimidad, vida privada y honra del trabajador, que, como es sabido, constituyen un límite infranqueable al ejercicio de las facultades empresariales.

Precisado lo anterior, y respecto a la consulta planteada, en cuanto a la posibilidad de implementar el sistema de vigilancia en los vehículos que se conducen los trabajadores de la empresa “Transportes Interandinos”, se debe tener presente que respecto de la medida de control descrita en el cuerpo del presente oficio, sólo puede resultar lícita si ella cumple con los requisitos generales de toda acción que se pueda utilizar, por parte del empleador, para prevenir o eliminar un peligro en la faena y, además, con algunas especificidades relacionadas con el medio empleado.

Ahora bien, en cuanto a los requisitos generales de toda medida de control, de conformidad al inciso final del artículo 154, del Código del Trabajo, dichas medidas de control:

- a.** Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;
- b.** Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;
- c.** Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y
- d.** Debe respetarse la dignidad del trabajador.

En lo referido a los requisitos específicos de los mecanismos de control audiovisual, del cual trata el presente documento, y que arrancan de su propia naturaleza, ellos pueden sintetizarse en las siguientes:

- a.** No deben dirigirse directamente al trabajador, sino que, debe orientarse en un plano panorámico;
- b.** Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y su emplazamiento no debe abarcar lugares, aún cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc.

Ahora bien, en lo tocante a los resultados obtenidos con la implementación y utilización de estos mecanismos de control audiovisual, esto es, las grabaciones, es posible establecer ciertos criterios generales que dicen relación con el contenido esencial de derecho a la intimidad del trabajador, en su dimensión de control sobre los datos relativos a su persona:

- a.** Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones;

b. Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo permitir el acceso a las mismas a los representantes sindicales;

c. En cuanto a la gestión de los datos contenidos en las grabaciones, deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello. Lo anterior, de conformidad al artículo 154 bis, del Código del Trabajo.

d. El empleador deberá, en un plazo razonable, eliminar, sea destruyendo o regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido (razones técnico-productivas o de seguridad); y

e. Resulta del todo ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas.

Con todo, y sin pretender calificar un determinado hecho, de que da cuenta una grabación, como configurativo de una causal de terminación del contrato de trabajo o sobre su procedencia o improcedencia como medio de prueba, cuestión que excedería al ámbito competencial de este Servicio, se hace necesario discernir acerca de la utilización de dichas grabaciones como fundamento del ejercicio de los poderes empresariales.

Como regla general, todo uso de información contenida en las grabaciones con fines distintos a los que motivaron su implementación por razones técnico-productivas o de seguridad, sea que la misma se refiera a la actividad laborativa o no, debe desestimarse. Las eventuales medidas disciplinarias que se pudieren aplicar a los trabajadores en base a la actividad del trabajador captada en las grabaciones, resultaría ilegítima, toda vez que, ello supondría elevar a la categoría de principal -y no de secundaria o accidental- la actividad de control de la prestación laboral mediante el uso de estos mecanismos, desapareciendo de este modo las razones y finalidades que justificaron su implementación. Se trataría en consecuencia, de una limitación del derecho de la intimidad del trabajador que rebasaría, como se señaló, las únicas motivaciones o finalidades aceptables para ello, implicando una presión indebida a la dignidad de la persona del trabajador y la anulación de todo espacio de intimidad y privacidad de su persona.

Aclarado lo anterior, y respecto a la posibilidad de que la empresa "Transportes Interandinos", de la cual trata la presentación, llegase a instalar un sistema de cámaras al interior de sus vehículos, para poder realizarlo deberá ajustarse, necesariamente, a lo prescrito en el cuerpo del presente informe, y de acuerdo lo expuesto en la presentación de antecedente 2), esta no cumpliría con los requisitos exhibidos, debido a que las cámaras del sistema de vigilancia estarían grabando directamente el rostro del conductor.

Cabe mencionar que, ante cualquier vulneración a los derechos fundamentales a que los trabajadores puedan ser expuestos, se les insta a realizar la denuncia a través de los conductos formales dispuestos por este Servicio en las Inspecciones del Trabajo respectivas de sus lugares de trabajo.

Finalmente, debemos señalar que el mecanismo de control de que se trata debe encontrarse contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, como se expuso en párrafos anteriores, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales se cuentan, la intimidad y la honra, así como la integridad física y síquica de los mismos.

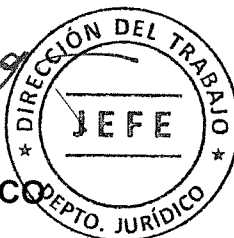
Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.



[Handwritten signature]
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO



[Handwritten initials]
LBP/GMS
Distribución:

- Jurídico
- Partes