



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E300008/2025

ORDINARIO N°: 331 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Medidas de control. Derechos fundamentales. Límites. Principio de proporcionalidad. Reglamento interno Orden, Higiene y Seguridad.

RESUMEN:

Atendido que una medida de control como la expuesta debe ser incorporada en el Reglamento Interno de la empresa respetando los derechos fundamentales de los trabajadores como límite infranqueable al poder de dirección del empleador, no es posible determinar a priori o en abstracto si es posible su implementación, pues para ello se requiere la práctica de un juicio de proporcionalidad, análisis que debe verificarse frente a una situación concreta y determinada.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 09.07.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 01.04.2026 y 22.04.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Ord. N°99 de 05.02.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Of. Ord. N°1300-636/2026 de 06.01.2026, de Directora Regional (S), Región Metropolitana Poniente, recibido con fecha 21.01.2026.
- 5) Of. Ord. N°1311-67014/2025 de 28.11.2025 de Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Poniente.
- 6) Presentación de [REDACTED] en representación de empresa Transformadores Tusan S.A. de fecha 28.11.2025.

SANTIAGO, 21 JUL 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [REDACTED]
JEFE DE GESTIÓN DE PERSONAS
EMPRESA TRANSFORMADORES TUSAN S.A.
[REDACTED]

[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 6), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto de la posibilidad de que los trabajadores de la empresa - que laboran en la construcción, reparación y mantención de transformadores eléctricos, así como en el manejo de brigadas OLCA y NO OLCA, esta última dedicada a pérdidas eléctricas tanto monofásicas como trifásicas en consumo no registrado por fallas o intervención del medidor eléctrico-, porten una cámara corporal que ayude a cubrir los diferentes riesgos de seguridad de manera efectiva, previendo cualquier acción que pueda provocar un hecho gravoso tanto para el trabajador como a terceros.

En particular, consulta si es factible que los trabajadores brigadistas en control de pérdida puedan portar cámaras corporales al momento de ejecutar sus funciones en terreno con el fin de generar un mayor resguardo preventivo y evitar daños respecto de ellos, tanto en la ejecución de sus labores como también para tener medios probatorios en caso de que terceros les agredan.

Cabe hacer presente que, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se confirió traslado al Sindicato N°2 de la empresa Transformadores Tusan S.a. y al Sindicato de Interempresa Nacional y Actividades Conexas, SINACO, mediante Ant. 1), sin embargo, no se tuvo respuesta de las organizaciones sindicales individualizadas, por lo que se resolverá lo consultado con los antecedentes de que se disponen.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los incisos primero, numeral quinto, y segundo del artículo 154 del Código del Trabajo establecen:

El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, 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 la norma legal citada es posible colegir dos ideas fundamentales, por una parte, el reconocimiento del poder de control de los trabajadores por parte del empleador, como una de las manifestaciones fundamentales del poder jurídico de mando o dirección y, por otro lado, la limitación de dicha facultad, mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, que tienen por objeto último garantizar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales (Aplica Dictamen N°195/8 de 17.01.2002).

Por su parte, el inciso primero del artículo 5° del Código del ramo dispone:

El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Mediante dicho precepto, nuestro legislador ha explicitado el especial equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de mando del empleador (Aplica Ord. N°5.417 de 08.11.2016 y N°148 de 26.01.2022).

Al respecto, cabe señalar que la doctrina reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s 4.842/300 de 15.09.1993 y 287/14 de 11.01.1996, ha señalado que: *"(...) resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión pero es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y, en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas lícitas concretas"*.

En concordancia con lo expuesto, esta Dirección ha indicado mediante el Dictamen N°8273/337 de 19.12.1995 que: *"(...) las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:*

- a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe 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) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.*
- c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones".*

De otro lado, en el Dictamen N°3.199/32 de 18.07.2012, se señala que: *"(...) En primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.*

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 en las dependencias de la empresa.

En tercer lugar, todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador en relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno, y toda medida de control, vale 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".

Ahora bien, en el Ord. N°528 de 22.01.2016 se precisó que: "(...) este Servicio, a fin de salvar la colisión que, para un caso concreto se produzca, entre el poder de dirección del empleador -el que encuentra su sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad- y los derechos fundamentales de los trabajadores, complementó la doctrina vigente en materia de facultades de control y revisión que el empleador puede ejercer sobre los trabajadores y sus efectos personales.

En efecto, habiéndose constatado que los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, por cuanto reconocen como límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, este Servicio, mediante el Dictamen N°2.210/35 de 05.06.2009, dispuso que: "(...) cualquier limitación de los derechos fundamentales de la persona del trabajador en virtud del ejercicio de los poderes empresariales, sólo resultará ajustada si está justificada constitucionalmente a través del juicio de proporcionalidad y si no afecta el contenido esencial del derecho de que se trata, análisis que ha de verificarse en cada caso concreto".

Existen pues, ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que omnicomprensivamente podemos englobar en la aplicación del denominado "principio de proporcionalidad", en virtud del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Tal principio de proporcionalidad admite, a su vez, una subdivisión en tres sub principios, que, en su conjunto, comprenden el contenido de este principio genérico, a saber:

a) El "principio de la adecuación": El medio empleador debe ser 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". Este exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y

c) El "principio de proporcionalidad en sentido estricto": Por éste, se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

De esta forma, a partir de la modificación introducida a la doctrina vigente por el dictamen consignado en párrafos anteriores, para garantizar que la medida de control y revisión que el empleador ejerza sobre sus trabajadores no lesione los derechos fundamentales de éstos, no habrá de bastar con la generalidad, impersonalidad o aleatoriedad de la misma, sino que el punto de partida estará en el juicio de proporcionalidad, pues éste será el que razonablemente permitirá fundar el límite a uno más derechos constitucionales de los trabajadores.

Con todo, es necesario precisar que esta operación de ponderación debe necesariamente realizarse en relación con el concreto conflicto planteado y no en abstracto, ya que será en el análisis fáctico y específico de cada caso en particular, en donde se deberá determinar la virtualidad protectora del derecho fundamental y sus eventuales limitaciones en el ámbito laboral".

De acuerdo con lo expresado, mediante el Ord. N°1.998 de 29.08.2021 se precisó que: "No es posible que este Servicio realice un juicio de ponderación de Derechos Fundamentales acerca de la implementación de una medida de control y vigilancia de los

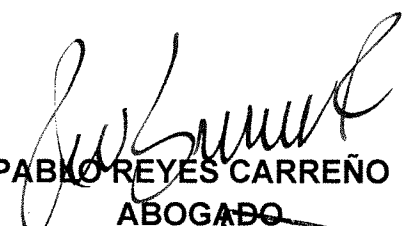
trabajadores, solo en el plano abstracto y sin un substrato fáctico de implementación concreta y real de la medida, que permita contrastar no solo el tipo de tecnología a utilizar sino el "como" esta será aplicada en la práctica en una empresa determinada".

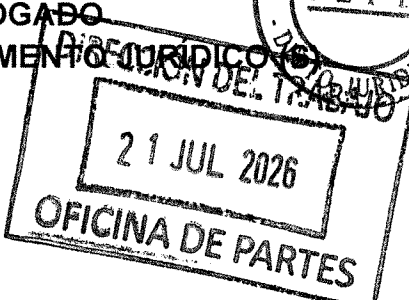
De consiguiente, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 154 del Código del Trabajo, una medida de control como la expuesta debe ser incorporada en el Reglamento Interno de la empresa, respetando en todo caso los derechos fundamentales de los trabajadores, como límite infranqueable, según dispone el inciso primero del artículo 5º del mismo cuerpo legal (Aplica Ord. N°148 de 26.01.2022).

De igual forma, no es posible determinar a priori si resulta posible la implementación de una medida de control como la expuesta, en tanto, el límite que podría imponer a los derechos fundamentales de los trabajadores requiere un análisis en la práctica -que implica un juicio de proporcionalidad-, el que ha de verificarse en el caso concreto (Aplica Ords. N°528 de 22.01.2016, N°323 de 16.01.2020 y N°1.998 de 09.08.2021).

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que, atendido que una medida de control como la expuesta debe ser incorporada en el Reglamento Interno de la empresa respetando los derechos fundamentales de los trabajadores como límite infranqueable al poder de dirección del empleador, no es posible determinar a priori o en abstracto si es posible su implementación, pues para ello se requiere la práctica de un juicio de proporcionalidad, análisis que debe verificarse frente a una situación concreta y determinada.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO



118
AMF/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes