



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos
Innovación y Estudios Laborales
E 7014 (1492) 2018

Jurídico

3877

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Derechos Fundamentales. Mecanismos de control audiovisual.

RESUMEN:

Respecto de los mecanismos de control audiovisual es posible vislumbrar dos posibles finalidades en su implementación: 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, no ajustándose a derecho la primera finalidad.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.07.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos. Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N°284, de fecha 29.06.2018 del Jefe del Departamento de Inspección.
- 3) Presentación de fecha 19.06.2018 del Sindicato Nacional N°4 Unilever Chile Foods Ltda.

SANTIAGO, 13 AGO 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. MARCELO ARIAS HERRERA
PRESIDENTE – SINDICATO NACIONAL N°4 UNILEVER CHILE FOODS LTDA.
sindicato4fri@gmail.com**

Mediante presentación del Ant. 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección del Trabajo un pronunciamiento jurídico relativo a la implementación de cámaras de seguridad al interior de la empresa donde labora, las cuales apuntarían directamente a los puestos de trabajo, no se encontrarían reguladas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y

serían, a su juicio, vulneratorias de los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular de su derecho a la honra y a la privacidad.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 5°, dispone que *“[E]l 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”*.

Por otra parte, el inciso final del artículo 154 del mismo cuerpo legal, que regula el contenido del Reglamento Interno de Orden, señala que *“[L]as 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”*.

Como se puede concluir de los preceptos legales citados anteriormente, las facultades de mando y dirección legítimamente concedidas al empleador y a sus representantes están limitadas por el respeto de los derechos fundamentales reconocidos por nuestro ordenamiento constitucional. Así lo sostiene la ley, la jurisprudencia judicial y la doctrina de este Servicio, que haciendo propio el concepto de “Ciudadanía en la Empresa” ha señalado que nuestro sistema de regulación laboral incorpora ampliamente este concepto *“al contemplarse en el sistema normativo constitucional no sólo derechos fundamentales de corte específicamente laboral, sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales -inespecíficos o de la personalidad-, que, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador...”* (Dictamen N°2210/035 de fecha 10.06.2009).

Respecto a la instalación y uso de cámaras de vigilancia en la empresa, este Servicio ha señalado en su dictamen N°2328/130 de 19 de julio de 2002, que *“es posible vislumbrar dos posibles finalidades en la implementación de estos 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”*.

Sobre este punto, la primera finalidad, esta es el exclusivo control laboral de los trabajadores, implica siempre un comportamiento antijurídico e ilícito, el cual no está amparado por la ley laboral ni permite ponderación alguna, ya que no se trata de garantías fundamentales en colisión. Por otro lado, el control laboral *“provoca en el trabajador, inexorablemente, un estado de tensión o presión incompatible con la dignidad humana. El trabajador, al verse expuesto de forma ininterrumpida (...), será objeto de una forma intolerable de hostigamiento y acoso por parte de su empleador”*.

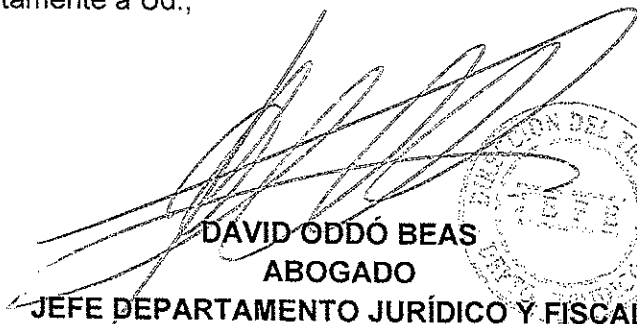
En este sentido *“[E]l control permanente por las cámaras constituye un atentado desproporcionado a la intimidad del trabajador, ya que permite también evidenciar aspectos de la conducta del trabajador que no dicen relación con la actividad laborativa, es decir con la actividad desarrollada para el cumplimiento de la prestación de trabajo (strictu sensu), sino que obedecen a situaciones, que si bien se verifican en el puesto de trabajo o con ocasión de la prestación de los servicios, se expresan en las naturales pausas que toda actividad humana supone, denominadas por la doctrina «licencias comportamentales», y que como tales no tienen por qué ser conocidas por el empleador”*.


Sin perjuicio de lo anterior, y aun cuando las cámaras de vigilancia se encuentren debidamente justificadas en razón de atender a la segunda finalidad antes mencionada, esto es cuando sea objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad, éstas deben encontrarse siempre reguladas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, normándose el almacenaje, uso y revisión de las imágenes, y estableciéndose un procedimiento a través del cual los trabajadores podrán acceder a las imágenes obtenidas, según lo dispuesto en el artículo 154 citado precedentemente.

Ahora bien, señalada la doctrina de este Servicio en la materia, así como las disposiciones legales atingentes, se debe tener presente que para determinar si estas cámaras de vigilancia infringen o no los derechos fundamentales de los trabajadores, es necesario desarrollar un proceso de fiscalización investigativa por este Servicio, sin que sea posible pronunciarse sobre esta materia en abstracto. Para ello, la organización sindical que solicita el pronunciamiento deberá concurrir a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa para activar la fiscalización por vulneración de derechos fundamentales de acuerdo al procedimiento establecido en las instrucciones precitadas.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que respecto de los mecanismos de control audiovisual es posible vislumbrar dos posibles finalidades en su implementación: 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, no ajustándose a derecho la primera finalidad. En todo caso, estos mecanismos de control audiovisual deben siempre encontrarse regulados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




DOB/MB/NTV
Distribución

- Interesado
- Jurídico
- Partes