



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K 8650 (1976) 2016

ORD.: 2315, 054

MAT.: La Sociedad Metalúrgica Quiñones Farfan Limitada no puede interferir, interceptar o interrumpir la señal de los celulares de los trabajadores al interior de la empresa, por los motivos expuestos en el presente informe.

ANT.: 1) Instrucciones de 01.03.2017 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ordinario N°2024 de 17.02.2017 de Subsecretario de Telecomunicaciones.

3) Ordinario N°336 de 19.01.2017 de Director del Trabajo.

4) Instrucción de 15.12.2016 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

5) Instrucción de 23.08.2016 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

6) Presentación de 19.08.2016 de don Cristian Contreras Avendaño.

FUENTES: Artículo 19 N°5 Constitución Política de la República, Artículo 5 del Código del Trabajo, Artículo 36 B, literal b) y c) de la Ley N° 18.168.

CONCORDANCIAS: Ordinario N°2328/130 de 19.07.2002 y N°2210/035 de 10.06.2099

SANTIAGO,

30 MAY 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : CRISTIAN MAURICIO CONTRERAS AVENDAÑO
RIO LOS BAÑOS 663
PUENTE ALTO
tallerdaniel@gmail.com

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección, referido a si la empresa Sociedad Metalúrgica Quiñones Farfan Limitada puede instalar dispositivos que bloqueen las señales de celular de los trabajadores al interior de la empresa.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente

El artículo 19 número 5 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas:

"La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada"

En relación con el artículo 5 del Código del Trabajo que dispone:

"El ejercicio de las facultades que la ley 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 estos".

De los preceptos citados se infiere, que las facultades del empleador, están limitadas por el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, dentro de las cuales se encuentra la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.

Asimismo, la doctrina administrativa de este Servicio mediante el Dictamen N°2856/162 de 30.08.2002, ha indicado que:

"En la referida disposición legal se ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado por la doctrina como "ciudadanía en la empresa"; reconocimiento que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de forma inequívoca, la interpretación del conjunto de las normas que regulan las relaciones laborales.

Este posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales del ordenamiento jurídico-laboral, hunde sus raíces en el reconocimiento de la dignidad que como persona posee todo trabajador.

La Constitución Política ya en su artículo 1º, inciso primero, efectúa un reconocimiento expreso de la dignidad humana en relación estrecha con la idea de libertad e igualdad, al señalar que "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y en derechos", conformándose de esta manera, una verdadera "trilogía ontológica" (Humberto Nogueira Alcalá, Dogmática Constitucional, Universidad de Talca, Talca, 1997, p. 113) que determina y da cuerpo al reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, erigiéndose como factor modelador y fundante de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico".

Por su parte, esta garantía se encuentra protegida por la Convención Americana sobre Derechos Humanos o "Pacto de San José de Costa Rica" que en su numeral 2 del artículo 11, ratificado por Chile que establece:

"Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

Y por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, también ratificado por Chile, en sus numerales 1 y 2 de su artículo 17 que dispone:

:"1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques"

De las normas transcritas, es posible observar que en ambos instrumentos internacionales se utiliza la palabra correspondencia para referirse al concepto de comunicación, esto se explica en primer lugar, por el momento histórico que fueron confeccionadas dichas normas, debido a que en esa época gran parte de las comunicaciones se realizaban por escrito y en segundo lugar, por el hecho de que estas normas protegen derechos fundamentales, deben ser interpretadas de manera amplia, entendiéndose que la protección que contempla el concepto de correspondencia, abarca toda forma de comunicación.

Por su parte, la doctrina administrativa de este Servicio mediante el Dictamen N° 2210/035 de 10.06.2009 ha sostenido que:

“En cuanto a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada que consagra el artículo 19 N°5 de la Constitución, se ha sostenido que la inviolabilidad se refiere a la cualidad que tienen los bienes protegidos en el sentido que no pueden ser observados, revisados, registrados, visitados, transmitidos, difundidos, ni traspasados, para ningún efecto, sin el consentimiento previo del afectado, según afirma José Luis Cea E. Al referirla el constituyente tal inviolabilidad a toda forma de comunicación privada, quiere significar con ello “a toda forma de comunicación privada, es decir, la transmisión de señales escritas, visuales o audiovisuales, hecha mediante un código común al emisor y al receptor y destinada sólo al conocimiento de ambos y no del público ni de terceros más circunscritos”, incluyendo los documentos, toda vez que el vocablo “comunicaciones” es genérico. Incluye José Luis Cea E. dentro de las múltiples formas de comunicación posibles, la epistolar, telefónica, audiovisual y dentro de los “medios de comunicación”, el télex, el fax, el correo electrónico, la video conferencia, etc., advirtiendo que esas y otras especies de comunicación están amparadas por la norma constitucional en referencia, siempre que no estén abiertas al público.”

Por lo anteriormente expuesto, es posible señalar que, cualquier forma de interceptación, interferencia o interrupción arbitraria o ilegítima que realice el empleador en las comunicaciones al interior de la empresa constituye una vulneración de derechos fundamentales.

Así, para que una comunicación sea objeto de protección por la garantía señalada en el artículo 19 n°5 de la Constitución Política de la República y las normas pertinentes establecidas en las normas internacionales ya citadas y analizadas, es necesario que:

- a) Sea una acción comunicativa entre personas, determinadas o determinables,
- b) Sea un acto privado, y,
- c) Que se produzca una intromisión ilegítima o arbitraria en las comunicaciones.

En lo relativo al concepto “privado”, el diccionario de la Real Academia Española lo define como lo *“que se ejecuta a la vista de pocos, familiar y domésticamente, sin formalidad alguna ni ceremonia alguna. Particular y personal de cada individuo”*. Consecuencialmente, cuando hablamos de comunicación o correspondencia privada, debemos relacionarla con la protección otorgada a la vida privada, la dignidad y la libertad de todo trabajador a comunicarse, lo que nos permite sostener que la protección de esta garantía se refiere a la comunicación en sí misma.

En efecto, en la especie la consulta planteada, indica que las comunicaciones fueron interceptadas por el empleador mediante dispositivos que bloquean las antenas de celular, dejando a los trabajadores sin señal en sus celulares para recibir llamadas o intercambiar datos.

De lo anterior, resulta necesario precisar que conforme la definición de la Real Academia Española “interceptar” refiere a la acción de apoderarse de una cosa antes que llegue a destino. En consecuencia, si el empleador intercepta las comunicaciones privadas, a través de dispositivos que bloqueen la señal de celular al interior de la empresa, se encontraría afectando un derecho fundamental de los trabajadores, debido a que estos, en sus tiempos de descanso tienen derecho a comunicarse con sus familiares, amigos o con quienes ellos deseen ya sea vía telefónica, mensaje de texto, whatsapp, correo electrónico u otros, a través de medios personales, sin que el empleador pueda prohibir, interrumpir o limitar estas comunicaciones.

En este orden de ideas, la garantía constitucional “inviolabilidad de toda forma de comunicaciones privadas”, pretende proteger cualquier intromisión ilegítima o arbitraria en las comunicaciones privadas de los trabajadores, sin importar el motivo que aduzca el empleador para realizarlo.

Por su parte, se le requirió a la Subsecretaria de Telecomunicaciones, la cual mediante el ant. 2) informó que:

“Los denominados Inhibidores o Bloqueadores de señal, también conocidos por su término inglés “Jammers”, y consisten en dispositivos de radio que producen una interferencia o perturbación intencionada de una comunicación, con el fin de evitar el intercambio de información, entre dos o más partes, no permitiendo así el curso de llamadas o la transferencia de datos, como son los servicios de mensajería, acceso a Internet o similares...”

Para la adecuada comprensión del marco normativo legal, se debe tener especial consideración que la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada es una garantía constitucional, asimismo la Ley N° 18.168, General de Telecomunicaciones, establece en su Título VII “De las Infracciones y Sanciones”, específicamente en el artículo 36 B, literal b) y c), que sanciona penalmente las interferencias, interceptaciones, interrupciones y captaciones no autorizadas de un servicio de telecomunicaciones...”

Así, la interceptación de señales de comunicaciones puede ser considerada un delito de acción penal pública, si se cumplen los requisitos que establece la Ley General de Telecomunicaciones. Lo anterior, salvo en el caso que dicha instalación de equipos inhibidores de señales cuenten con alguna habilitación o autorización legal para ello, lo cual correspondería a una excepción a la regla general antes indicadas.”

De esta manera, resulta posible concluir que la instalación de dispositivos que interfieran, intercepten o interrumpen cualquier forma de comunicación que tengan los trabajadores en la órbita de su vida privada al interior de la empresa, no sólo constituye una vulneración de derechos fundamentales, sino también constituye un delito de acción penal pública.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales aludidas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la empresa Sociedad Metalúrgica Quiñones Farfan Limitada no puede interferir, interceptar o interrumpir la señal de los celulares personales de los trabajadores al interior de la empresa, por los motivos expuestos en el presente informe.

Saluda a Ud.,



[Handwritten signature]
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

[Handwritten signature]
JFCCL/EP/DAM

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Departamentos Dirección del Trabajo
- Subdirector
- Dirección del Trabajo Región Metropolitana Poniente
- U. de Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

