



DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K.694 (147) 2018

Juridico

3125

ORD.: _____

MAT.: Informa lo que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 05.07.2018, 22.03.2018 y 17.01.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación de 08.01.2018 de Sergio Baeza Gonzalez, Presidente COTRAPORCHI.

SANTIAGO,

09 JUL 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : SERGIO BAEZA GONZALEZ
PRESIDENTE COTRAPORCHI
PASAJE ROSS N°149, OFICINA N°509, PISO 5°
VALPARAÍSO

Mediante presentación de Antecedente 2), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico para determinar la posibilidad de que la empresa SITRANS Ltda., pueda implementar un sistema de cámaras en las cabinas de los Reasch Stacker o porta contenedores. Agrega que en dichas maquinas poseen una cabina donde puede estar solo una persona, y que los trabajadores que se desempeñan en ellas pasan un promedio de 7 horas diarias en su interior.

Al respecto, cumplo 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 irremediamente 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, si la empresa que la empresa SITRANS Ltda., pueda implementar un sistema de cámaras en las cabinas de los Reasch Stacker o porta contenedores, se debe tener presente que respecto de la medida de control analizada 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, en lo posible, 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 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 facultad que posee la empresa, SITRANS Ltda., de la cual trata la presentación de antecedente 2), si esta llegase a instalar un sistema de cámaras al interior de sus dependencias, en específico dentro de

los Reasch Stacker, para poder realizarlo deberá ajustarse, necesariamente, a lo prescrito en el cuerpo del presente informe.

Cabe mencionar, además, que esta Dirección no emite autorizaciones de funcionamiento de sistemas de monitoreo como el expuesto por usted, pero no obsta que este Servicio pueda realizar observaciones mediante fiscalizaciones en terreno.

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.


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/GMS
Distribución:
- Jurídico - Partes - Control