



Jurídico

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 8374(1917)16

5417

ORD.: _____/

MAT.: Atiende consulta sobre legalidad de sistema interactivo de control desarrollado por la empresa solicitante.

ANT.: 1) Instrucciones de 29.09.2016 de Jefa U. Dictámenes.
2) Reunión de 08.09.2016 de solicitante con abogado U. Dictámenes.
3) Correo electrónico de 07.09.2016 de Diego Vera S., adjuntando antecedentes.
4) Ord. 4382 de 24.08.2016 de Jefa U. Dictámenes.
5) Presentación de 11.08.2016 de don Sebastián Barros D., por IDST SpA.

SANTIAGO,

08 NOV 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. SEBASTIAN BARROS DIEZ
IDST SpA
ASTURIAS 110, OFICINA 214, LAS CONDES.

Mediante la presentación del Ant. 5) se ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre la legalidad de un dispositivo electrónico que la interesada denomina "sistema interactivo de control", en adelante, "el sistema", el cual ha sido desarrollado por la empresa requirente y cuyas características se describen en la presentación de origen.

Se solicitaron mayores antecedentes por la Unidad de Dictámenes y la empresa respondió con carta adjunta a correo electrónico de 07.09.2016, así como también concurrió a este Departamento a demostrar el funcionamiento del dispositivo.

Sobre el particular, informo a Ud. lo siguiente:

1. Acerca del sistema propuesto.

De acuerdo a las descripciones y antecedentes aportados por la empresa solicitante, el sistema tiene por objeto ayudar a mantener la alerta y vigilia de los trabajadores que se desempeñan como conserjes, nocheros, porteros y similares

en edificios residenciales o de oficinas o en instalaciones industriales en horario nocturno, para lo cual el dispositivo, previa programación, emite cada ciertos lapsos señales luminosas y sonoras que deben ser apagadas por el trabajador mediante la pulsación de botones que se encuentran distantes entre 10 a 15 metros, alarmas que de no ser canceladas en su oportunidad generan un mensaje electrónico al empleador (administrador o encargado del respectivo edificio o instalación).

En efecto, conforme a lo exhibido por la interesada, el sistema corresponde a un dispositivo electrónico estacionario que se ubicaría en el lugar de permanencia del trabajador (normalmente en el mesón o estación de trabajo de la portería), preconfigurado de modo que, en intervalos de 30 minutos aproximadamente, se emita por el propio aparato una señal sonora inicial (bip único) y una luminosa (led estándar de 2 mm), debiendo esta alarma ser apagada por el trabajador usando botones fijos, instalados a un máximo de 15 metros desde el dispositivo central.

En caso de no ser cancelada la referida señal, se iniciará una segunda alarma, esta vez, de tipo sonora (bip intermitente) que se mantendrá hasta que sea cancelada por el respectivo dependiente, también mediante pulsación de los indicados botones. De no ser apagada, esta señal pasa a una etapa de alarma sonora de mayor intensidad a la anterior (bip intermitente) a la vez de generarse una señal luminosa de color rojo.

El inicio de esta tercera etapa da lugar al envío automático de un mensaje por correo electrónico al administrador o encargado del recinto, informando la eventual anomalía en el lugar de prestación de servicios.

Cada una de las tres etapas de alarma tiene una duración programable, siendo 3 minutos el lapso mínimo y las señales son las exclusivamente emitidas por el frontal del dispositivo central, claramente visibles y audibles por una persona que esté ubicada en la estación de trabajo respectiva, siendo las luminosas de baja intensidad y las sonoras, inferiores a 60 db, no pudiendo ambas alterarse en potencia o cantidad a voluntad del usuario.

La interactividad del trabajador con el sistema se limitaría, según se desprende de lo exhibido por la interesada, a pulsar por 2 segundos los botones de apagado de las alarmas, ubicados a cada costado en distancias máximas de 15 metros. No hay en la consola mecanismo de comunicación alguno que pueda ser usado por o para con el trabajador.

En este estado de cosas, el sistema propuesto, en palabras simples, evitaría que el trabajador que está cercano al dispositivo, se quede dormido en el lugar durante la jornada, obligándolo a entrar en actividad cada cierto tiempo –intervalos de 30 minutos aproximadamente- para poder operar los interruptores que cancelan cada etapa de alarma.

Cabe además considerar que, conforme lo declara la solicitante, el sistema aludido no ha sido comercializado a la fecha, no habiendo casos de empleadores que lo tengan actualmente en uso.

2. Acerca de los requisitos generales que deben observar las medidas de control de los trabajadores.

Merece precisar que un sistema como el propuesto, al momento de ser aplicado a la prestación de servicios del respectivo dependiente, da lugar

a un mecanismo de control de la actividad que éste despliega durante la correspondiente jornada de trabajo, razón por la cual ha de ajustarse al mandato legal y a los criterios que esta Dirección ha mantenido en esta materia a objeto de conciliar los derechos de trabajador con el ejercicio de la potestad de mando y administración del empleador.

En efecto, el artículo 154 inc.2º del Código del Trabajo prescribe:

"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrá 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".

A su turno, este Servicio, sobre las medidas que dispone el empleador para supervigilar la manera en que se están desarrollando las funciones por los trabajadores, así como las destinadas a controlarlos en el orden interno, ha sostenido, entre otros, en dictamen Ord. N° 195/8 de 17.01.2002, lo siguiente:

- La ley reconoce la potestad del empleador de implementar mecanismos de control de los trabajadores fundada en la "debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa", pero "con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución" *.
- El artículo 5º inciso primero del Código del Trabajo ha venido en explicitar el especial equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de mando del empleador, señalando que *"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"*.
- Del artículo 154 del Código del Trabajo, es posible reconocer dos ideas fundamentales, por una parte, la explicitación del poder de control de los trabajadores por parte del empleador, como una de las manifestaciones fundamentales del poder jurídico de mando, 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.

Se desprende de lo antedicho que, para casos como el de la especie, el respectivo mecanismo de control debe, primero, estar contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que la empresa dicte en conformidad a la ley, y, segundo, debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, entre las que se cuentan, la intimidad y la honra, así como la integridad física y síquica de los mismos.

No está de más destacar, por obvio que parezca, que la incorporación de una medida como la que nos ocupa también debe resguardar el contenido obligacional del contrato individual de trabajo que une a las partes y, en ese entendido, no puede dar lugar a un procedimiento que signifique al dependiente desatender las funciones propias de su cargo o desplegar tal nivel de actividad para operar el nuevo dispositivo que se vea alterada la carga regular de trabajo o se ponga en riesgo la seguridad de las instalaciones, de las personas que éstas cobijan o la del propio trabajador.

* Antes en dictamen N° 8273/337 de 19.12.1995.

3. Acerca de la aplicación del sistema a casos concretos.

Es posible desprender de lo dicho hasta ahora que, si bien el sistema en comento puede en teoría y en abstracto resultar inocuo, y en tal sentido, difícil de cuestionar como producto comerciable, objeción que, dicho sea, tampoco podría esgrimir este Servicio por no ser de su competencia, será la forma de aplicación práctica que cada empleador disponga la que merecerá ser evaluada en su momento, pues sólo en la situación laboral concreta resultará factible determinar si, esa particular manera de usar el dispositivo, afecta o no los derechos de los trabajadores.

Lo anterior es relevante porque los estándares de operación y funcionamiento que describe la empresa solicitante al exhibir el sistema ante esta Dirección no dan cuenta de una medida que transgreda la preceptiva vigente, máxime si se ha analizado el dispositivo sin respecto de una relación laboral material, pero un estadio diferente puede producirse si un empleador decide configurarlo y utilizarlo de manera tal que se transforme en una medida abusiva o desproporcionada, pues, en tal evento, un sistema que, en su origen y en abstracto, ha sido neutro devendrá lesivo para la relación laboral y contrario a Derecho, con todas las consecuencias que ello implica.


Coherente con lo anotado, nada obsta a que, en su oportunidad, este Servicio fiscalice, conforme al procedimiento de rigor, los casos de empresas que han llevado a la práctica el mentado sistema y cuyos respectivos trabajadores deduzcan eventuales denuncias por infracción a la normativa vigente.

En consecuencia, atendiendo los antecedentes aportados por la empresa y la demostración que ésta ha realizado de su funcionamiento, esta Dirección, en las condiciones tenidas en cuenta y con los parámetros de operación exhibidos, no visualiza trasgresiones a la preceptiva laboral en el sistema ya aludido, así como tampoco puede objetar su comercialización por no ser facultad de este Servicio, todo lo cual no es óbice para que procedan las fiscalizaciones, sanciones y/o denuncias judiciales pertinentes en caso de existir empleadores que configuren y utilicen el dispositivo de manera lesiva a los derechos de los trabajadores, contraviniendo las normas, principios y criterios administrativos anotados en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LSP/CLCH
Distribución:
Dest
Jurídico
Partes
Control.