

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 12432 (2699) 2017

ORD.: 0745

Jurídico

MAT.: Este Servicio carece de competencia para establecer las exigencias requeridas para comercializar un dispositivo que interfiere la señal de teléfonos celulares, por cuanto, en dicha petición, no se observa planteamiento alguno vinculado a la aplicación concreta o interpretación de normas de contenido laboral.

ANT.: 1) Instrucciones de 05.02.2018, de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 19.12.2017 de Luis Enrique Domínguez Romero, Gerente Comercial, Eleva SpA.

SANTIAGO, 07 FEB 2018

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : LUIS ENRIQUE DOMÍNGUEZ ROMERO
GERENTE COMERCIAL
ELEVA SPA.
SANTA ADELA N°0710
RECOLETA

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección sobre las consideraciones que se deben tener presente para que la empresa a la que Ud. representa pueda comercializar el dispositivo de interferencia de equipos celulares que se propone instalar al interior de los vehículos que circulan en las faenas mineras.

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

El D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica que estructura y fija funciones de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2° de su artículo 1°, establece que le compete, "Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

Por su parte, el artículo 5°, letra b), del cuerpo legal citado, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

Asimismo, el artículo 11 letra c) del mismo cuerpo normativo orgánico, otorga al Departamento Jurídico la función de:

"c) Evacuar consultas legales. La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiere a materias sobre las cuales no haya precedente, deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste. En los otros casos bastará la firma del Jefe del Departamento Jurídico y se entenderá, no obstante, que el dictamen emana de la Dirección del Trabajo;"

Ahora bien, del análisis de las disposiciones en comento, se desprende claramente que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra radicada en el Director del Trabajo, quien está facultado para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, limitada al marco que le señala el propio Código Laboral y la ley orgánica.

Por su parte, al Departamento Jurídico le corresponde absolver consultas legales, relacionadas a la legislación y reglamentación laboral, cuando se trate de materias en las que existe precedente, a través de anteriores pronunciamientos jurídicos, de la Dirección del Trabajo, o que mantenga la doctrina institucional.

Señalado lo anterior, al tenor de la presentación efectuada, se solicita que esta Dirección establezca las exigencias que debe reunir un dispositivo que interfiere la señal de teléfonos celulares, para poder ser comercializado, cuestión que excede la competencia de este Servicio, por cuanto no se observa planteamiento alguno vinculado a la aplicación concreta o interpretación de alguna norma legal de contenido laboral.

Sin perjuicio de lo expresado, a modo de orientación, esta Repartición cumple con señalar que la doctrina vigente, contenida en dictamen N°2315/54, de 30.05.17, ha resuelto que *"...la instalación de dispositivos que interfieran, intercepten o interrumpan 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"*.

A su vez, cabe recordar que el ordenamiento laboral reconoce al empleador una potestad de mando y dirección para administrar la empresa, que, en el presente caso se manifestaría en la necesidad de velar por la seguridad de los conductores de camiones al interior de las labores mineras, reduciendo los accidentes relacionados con la distracción que genera el uso de teléfonos celulares. Sin embargo, el ejercicio de dicha potestad debe conciliar con los derechos de los trabajadores.

En efecto, el artículo 154 inciso 2° 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".

Por su parte, este Servicio, mediante dictamen N° 2210/35, 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 en concreto"*.

Existen pues, ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que omnicomprendivamente 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 empleado 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;

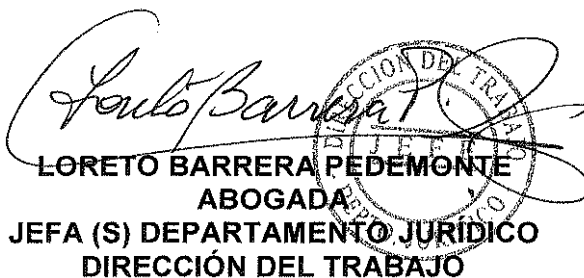
b) **El "principio de necesidad"**: Este exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y,


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.

Con todo, es necesario precisar que esta operación de ponderación debe necesariamente realizarse en relación al 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.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


LORETO BARRERA PEÑEMONTE
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


RGR/MBA
Distribución:
 - Jurídico.
 - Parte.
 - Control.