



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho *
E 42605 (639) (2023)

Jurídico

657

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Medios de control audiovisual. Derechos fundamentales. Principio de proporcionalidad. Dignidad y honra de los trabajadores.

RESUMEN:
La utilización de mecanismos de control audiovisual para los trabajadores sólo resulta lícita cuando se ajusta a razones técnico productivas o de seguridad, considerando lo establecido en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

ANTECEDENTES:
1. Instrucciones de 17.04.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Presentación de 22.02.2023, de Ayres Security & Compañía Limitada.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: AYRES SECURITY & COMPAÑÍA LIMITADA
MANUEL MONTT N°12, OF.201
yasnacelis@yahoo.es
PROVIDENCIA**

28 ABR 2023

Mediante presentación del Ant.2), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto a determinar la legalidad de la toma de fotografías y videos al personal que se desempeña como guardias de seguridad al interior de un hospital, con el objeto de monitorear cuando éstos se queden dormidos o incurran en comportamientos de distracción contrarios a sus contratos de trabajo e incumplimiento de sus funciones.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud., que la jurisprudencia administrativa 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, ha señalado que: *“resultaría lícita la implementación de estos mecanismos de control audiovisual, cuando ello resulte objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos (materiales tóxicos o peligros, alto costo de las maquinarias o de las materias primas, etc.) o por razones de seguridad, sea de los propios trabajadores o de terceros (prevención de asaltos a bancos, aeropuertos, prevención de comisión de hurtos en centros comerciales, etc.).*

Se trata pues, de supuestos en los cuales la instalación de mecanismos de control audiovisual, tiene como fundamento motivaciones diferentes al control laboral, siendo su razón de ser la prevención de situaciones de riesgo consideradas preponderantes en atención a los bienes jurídicos protegidos.

Ahora bien, es imprescindible hacer presente que, respecto de este control, tanto el implementado por razones técnico productivas o de seguridad como el accidental de la actividad del trabajador, sólo puede resultar lícito en la medida que se cumplan a su respecto con los requisitos generales de toda medida de control y, además, con algunos singulares relacionados con el medio empleado.

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 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 laborativa, 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:

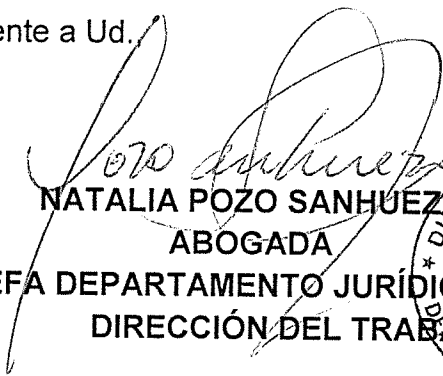
- a. Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones;
- b. Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo permitir el acceso a las mismas a los representantes sindicales;
- c. En cuanto a la gestión de 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, que consagra un verdadero habeas data en materia laboral;
- 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.


En este sentido, la adopción de dispositivos de control audiovisual exclusivamente dirigidos al control de la actividad del trabajador, han de suponer irremediablemente 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.


La doctrina anterior está en directa armonía con los dictámenes N°s.2875/72 de 22.07.03 y 2852/158 de 30.08.02.

En consecuencia, tomando en consideración las razones formuladas, así como la jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que la utilización de mecanismos de control audiovisual para los trabajadores sólo resulta lícita cuando se ajusta a razones técnico productivas o de seguridad, considerando lo establecido en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/EZD
Distribución:
-Partes
-Jurídico