



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 125285 (366) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 736 /

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Protección de datos personales. Sistemas de control y vigilancia. Jornada de Trabajo.

RESUMEN:

1. La medida de revisión y control de las cédulas de identidad de los trabajadores debe estar regulada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, así como las eventuales sanciones.
2. Para el almacenamiento de los datos personales y sensibles de los trabajadores se requiere del consentimiento escrito del trabajador que autorice tal tratamiento.
3. No es jornada pasiva el tiempo de desplazamiento que utilicen los trabajadores para dirigirse a su lugar de trabajo y para regresar a su residencia, incluyendo la espera a bordo de los buses de acercamiento, ya que no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados no estando disponibles para su empleador, sin perjuicio que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa.
4. Las labores relacionadas con los "cambios de turno", siempre deberán ser remuneradas, toda vez que, el trabajador se encuentra prestando un servicio para la empresa propio del proceso productivo, periodo que deberá ser remunerado incluso como jornada extraordinaria, si en dicha tarea se excediera de la jornada máxima legal o de la pactada contractualmente si fuese menor, a la luz de lo prescrito en el artículo 30 del Código del Ramo.

5. Debido a la falta de colaboración del empleador en el proceso de fiscalización, al no adjuntar la documentación solicitada por el fiscalizador actuante, se deberá fiscalizar el cumplimiento de la normativa analizada en el contenido del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 18.04.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 14.03.2023 de la IPT Biobío (Los Angeles) que contiene el informe de fiscalización N°0812.2022.42.
- 3) Correo electrónico de empresa "CMPC Pulp SpA" de 02.03.2022 que responde traslado.
- 4) Ord. N°23 de 06.01.2023 que confiere traslado al empleador.
- 5) Pase N°171 de 06.10.2022 que solicita fiscalización al Departamento de Inspección.
- 6) Solicitud de pronunciamiento de 22.06.2022 del Sindicato de Empresa CMPC Celulosa S.A. Planta Santa Fe.

SANTIAGO,

19 MAY 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SR. IVÁN AVELLO ESCOBAR
REPRESENTANTE CONVENCIONAL DE SINDICATO DE EMPRESA
"CMPC CELULOSA S.A." PLANTA SANTA FE
JOSÉ MANSO DE VELASCO N°221
PISO N°10 OFICINA N°1002
LOS ANGELES
iavelloabog@gmail.com; sindicatocmpc@gmail.com**

Mediante de presentación de ANT. 6) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico que se refiera a dos situaciones que la organización sindical requiere sean analizadas y sometidas a la decisión de este Servicio.

La primera se vincula con el sistema de control de identidad que ha implementado la empresa, consistente en el control de las cédulas de identidad de los trabajadores tanto de la empresa principal "CMPC Pulp SpA" como de las empresas contratistas. Agrega el solicitante, que la revisión se realiza con el código QR inserto en las cédulas de identidad, procedimiento que realizan guardias de seguridad y auditores mediante una aplicación móvil.

El anterior examen se vincula con una base de datos que administra la empresa y que contiene información acerca de sus capacitaciones, competencias y acreditaciones para realizar ciertas labores tales como: operar maquinaria pesada, equipos de alta presión, equipos con radiaciones gamma de uso industrial, trabajos en altura, etc.

Además, describe que el sistema de control aludido no se encuentra incorporado en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Por todo lo anteriormente expuesto, consulta si acaso es procedente que el empleador revise las cédulas de identidad y, de ser efectivo, se señale si corresponde que el empleador sancione a aquel trabajador que se niegue a tal revisión, no obstante tratarse de un sistema de control que no está regulado en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

En segundo lugar, se sostiene que los trabajadores que se desempeñan como mantenedores y operadores en sistemas de turnos rotativos deben estar disponibles en sus puestos de trabajo con 15 minutos de antelación al inicio de su jornada de trabajo, para recibir la respectiva área operativa y trabajo de mantención pendientes o en ejecución de parte de aquellos trabajadores que están finalizando su jornada.

Afirma que, en relación con los trabajadores que están concluyendo su turno, deben esperar hasta 25 minutos al interior de la empresa esperando su movilización hacia sus hogares. Relata que 350 trabajadores afiliados a la organización sindical se encuentran afectados por esta situación. De esta forma, y por lo anteriormente señalado, solicita se emita un pronunciamiento que determine si la jornada en que los trabajadores deben estar a disposición del empleador constituye jornada de trabajo pasiva y, por ende, si debe ser remunerado.

Conforme consigna la respuesta del empleador en ANT.2), se afirma que, la finalidad perseguida con las medidas de revisión de cédulas de identidad a los trabajadores es resguardar la vida y salud de aquellos acorde a la obligación legal establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo. Añade que, la medida no es arbitraria, por cuanto se aplica a todos los trabajadores que ingresen a la Planta, y, además, consiste en una disposición impersonal que se aplica a todos por igual, según se regula en el artículo 117 letra c) del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Explica que en la realidad existen actividades de alto riesgo por los productos químicos que se utilizan en los procesos productivos, y que deben estar pendientes de realizar inspecciones rutinarias al interior de las instalaciones con el afán de controlar y evitar peligros, desde que, la revisión de las cédulas de identidad entrega información acerca de la capacitación del trabajador, el uso de implementos de seguridad necesarios y otros cuidados para evitar la exposición a agentes físicos y

químicos contaminantes o accidentes. Concluye, en este aspecto, afirmando que la revisión señalada constituye una medida de seguridad en el trabajo.

En relación con la jornada pasiva que alega la organización sindical, recuerda la definición legal otorgada por el artículo 21 del Código del Trabajo, y sostiene que el Sindicato está confundiendo jornada pasiva con los tiempos de traslado, debido a que la empresa entrega a sus trabajadores un servicio de acercamiento de buses a las comunas aledañas a la empresa, viajes que pueden adelantarse o retardarse algunos minutos por las fluctuaciones en el tráfico vehicular, pero dentro de límites razonables propios de cualquier tipo de desplazamiento en materia de transporte, beneficio que es opcional de manera que nada impide a los trabajadores prescindir de él.

Luego, en virtud de informe de fiscalización de ANT.1), se consigna por fiscalizador actuante que el empleador no colaboró con el proceso de investigación al no adjuntar la documentación solicitada ante la autoridad administrativa. De esta forma este órgano fiscalizador no tuvo acceso al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de CMPC ni al Manual de aplicación móvil "SAP Mobile". Tampoco se acompañaron antecedentes acerca de la Política de Protección de Datos Personales de la empresa que habrían sido difundidas por la empresa vía correo electrónico, ni se exhibió documento alguno acerca de la Política de Ciberseguridad, tal como consta en el mencionado informe de fiscalización. Por otra parte, el señalado informe contiene declaraciones juradas tanto de trabajadores como de representantes de la empresa.

Ahora bien, del abundante número de trabajadores entrevistados el fiscalizador actuante concluye, en página 11 del informe de ANT.1), que aquellos no han sido informados sobre el uso que la empresa otorga a la información personal recolectada a través de la revisión de las cédulas de identidad. Asimismo, los trabajadores desconocen si el hecho de no portar sus cédulas de identidad les acarrea algún tipo de sanción. Por otra parte, consideran que el tiempo de espera al salir de su turno o a bordo de los buses de acercamiento que les provee la empresa para su transporte, debiese ser remunerado o compensado.

En cuanto a la entrevista a los representantes del empleador, fiscalizador informa en página 61 del informe de fiscalización en análisis, que estos señalaron que el uso de información de datos personales en cédula de identidad está protegido por una "Política de Protección de Datos Personales y de Ciberseguridad". En relación con el tiempo de espera en buses de acercamiento, se afirma desconocer si otras plantas de la empresa remuneran o compensan económicamente el tiempo de espera de la salida del bus, en relación con aquellos trabajadores que esperan en los buses mientras llega el personal que está en labores de cambio de turno. Agrega, que los dependientes que marcan su salida después de terminada su jornada de trabajo reciben un pago proporcional de horas extraordinarias.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que los incisos 1° y 2° del artículo 153 del Código del Trabajo prescriben: *"Art. 153. Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.*

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".

A su vez, el N°5 del artículo 154 del Estatuto Laboral señala que el reglamento interno deberá contener, a lo menos, las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores. En esta perspectiva, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°1835/20 de 03.05.2013, ha resuelto que: *"(...) el único instrumento idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, es el citado reglamento interno".*

Después, el inciso final del citado artículo 154, dispone que: *"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán 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".*

Ahora bien, cabe añadir que, la doctrina de este Servicio en Ord. N°323 de 16.01.2020 en relación con Dictamen N°2309/165, de 26.05.98, ha reconocido en cuanto a las medidas de revisión y control de personas lo siguiente: *"Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y honra de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.*

Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento de orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.

Las medidas, además, no deben tener carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino

un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito sine qua non para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.

Las condiciones arriba señaladas importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deben ser la despersonalización y la aleatoriedad de las mismas.

De este modo, para las medidas de control de las personas que serán objeto de revisión existirán dos modalidades: o recaerá sobre la totalidad de los trabajadores o deberá implementarse a través de un mecanismo de selección que, para garantizar la despersonalización de la misma, deberá establecer un sistema de sorteo que la empresa explicitará directamente en el reglamento señalado”.

A lo anterior, cabe mencionar la normativa y jurisprudencia vigente sobre el tratamiento de datos personales de las personas. En este sentido, los cuatro primeros incisos del artículo 4° de la Ley N°19.628 “Sobre Protección a la Vida Privada”, regulan lo siguiente: “Artículo 4°.- *El tratamiento de los datos personales sólo puede efectuarse cuando esta ley u otras disposiciones legales lo autoricen o el titular consienta expresamente en ello.*

La persona que autoriza debe ser debidamente informada respecto del propósito del almacenamiento de sus datos personales y su posible comunicación al público.

La autorización debe constar por escrito.

La autorización puede ser revocada, aunque sin efecto retroactivo, lo que también deberá hacerse por escrito”.

En armonía con la anterior normativa, el artículo 154 bis del Código del Trabajo establece: “Art. 154 bis. *El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”.*

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio inserta en Ord. N°5589 de 04.12.2019, ha destacado en relación con la Ley N°19.628 que en su artículo 2° letra f): “(...) *dispone que por datos personales debe entenderse los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables. Asimismo, el artículo 10° del cuerpo legal en análisis sostiene que no pueden ser objeto de tratamiento los datos sensibles, vale decir, aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual, salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares.*

Respecto del tratamiento de datos personales, es del caso tener presente que, de acuerdo con los incisos 1°, 2° y 3° del artículo 4° de la ley N°19.628, la autorización debe reunir 3 condiciones mínimas:

- a) Consentimiento expreso del titular de los datos.*
- b) El consentimiento debe ser manifestado por escrito.*
- c) El titular debe ser debidamente informado respecto del propósito del almacenamiento de sus datos personales y su posible comunicación al público”.*

Contrastada la anterior normativa y jurisprudencia con la realidad constatada en informe de fiscalización de ANT.1), fluye que no existe ningún antecedente que consigne la regulación del sistema de control de las cédulas de identidad en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, ni las eventuales sanciones por no portar tal documento. Esto, principalmente porque la empresa no colaboró exhibiendo el mencionado Reglamento Interno al fiscalizador, pero también por cuanto ni de las declaraciones de los trabajadores ni de los representantes del empleador se obtiene que exista tal regulación en el Reglamento Interno. A mayor abundamiento, estos últimos declararon que dicho sistema de control y vigilancia se encontraba escrito en los anexos de contratos de trabajo, no en el Reglamento Interno tal como exige la ley.

En cuanto al tratamiento de datos personales de los trabajadores, el empleador no adjuntó ningún tipo de documento que registre la existencia de una Política de Ciberseguridad ni de Protección de Datos Personales tal como consta en informe de ANT. 1), no obstante, la solicitud del fiscalizador actuante. Tampoco consigna el informe antes señalado la existencia de consentimientos escritos de parte de los trabajadores en donde autoricen el tratamiento y almacenamiento de sus datos personales.

En esta perspectiva, tampoco el informe detalla en qué consiste y cuáles son las principales características del sistema “APP SAP Mobile”, que permite vía teléfonos móviles revisar las cédulas de identidad de los trabajadores. Los representantes del empleador reconocen la existencia de una base de datos de los trabajadores, pero no se entrega más información acerca de su tratamiento, más allá de afirmar que se respeta una política determinada de protección, por cuanto como ya se señalara, no se adjuntó la documentación respectiva cuando fue solicitada. De esta forma no se cumple con la garantía protectora de la información y datos privados de los trabajadores que consagra el legislador en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

Por otro lado, de acuerdo con lo consignado en informe de fiscalización, se detectó la existencia de un tiempo destinado a “cambio de turno”, periodo en que el trabajador que termina su turno entrega información al trabajador entrante, acerca de tareas realizadas y labores pendientes o en estado de ejecución, así como

novedades en el área de trabajo, parámetros del proceso en general, informaciones de seguridad y medio ambiente.

Los trabajadores que no participan en cambio de turno deben esperar, a bordo de los buses de acercamiento, a aquellos trabajadores que se encuentran en dicha labor, consignando que estos dependientes que esperan ya han marcado previamente su salida en el registro de asistencia respectivo. La realización de un cambio de turno también fue reconocida por los representantes del empleador en sus declaraciones respectivas.

En relación con la existencia de una jornada pasiva en el caso en estudio, el artículo 21 del Código del Trabajo prescribe: *"Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato."*

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

En este aspecto, la doctrina de este Servicio en Ord. N°4495 de 01.09.2015, ha razonado, en relación con la norma anterior, lo siguiente: *"Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas no imputables o ajenas a su persona."*

Al respecto, la doctrina institucional vigente ha resuelto que el inciso 2° de la disposición en comento constituye una excepción a la norma contenida en el inciso 1° del mismo precepto, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios."

Asimismo, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 519/25, de 25.01.95, 2154/138 de 06.05.93 y 4935/150, de 15.07.91, ha sostenido que la regla de carácter excepcional contemplada en el inciso 2° del precepto en comento y que configura el concepto de 'jornada pasiva', rige en caso de que la inactividad laboral del trabajador originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado en el inciso 1° de la disposición legal analizada, sin que resulte procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta".

Sin embargo, cuando la jurisprudencia de este Servicio ha aplicado en forma específica la normativa acerca de la jornada pasiva a los casos en que es el

empleador quien proporciona los medios de transporte, ha señalado en el Dictamen N°1592/96 de 24.05.2002 lo siguiente: *"De acuerdo con lo dispuesto por el actual artículo 21 del Código del Trabajo, la jornada de trabajo se inicia desde el preciso momento en que los dependientes están a disposición del empleador y, esto último, acontece desde el instante en que llegan a su lugar de trabajo o faena, por lo que jurídicamente no es posible considerar como trabajado el lapso utilizado para ir y volver a las faenas, aun cuando ese traslado se realice por medio proporcionado por la misma empresa empleadora.*

Por lo anterior, el tiempo utilizado por la empresa Minera Escondida para trasladar al personal que se desempeña en la sección 'Operaciones Mina', desde los dormitorios hasta el sector de las faenas, no constituye jornada, por lo que dicho período no puede considerarse para el cómputo de la jornada especial autorizada".

En base a la anterior doctrina, este Servicio concluyó en Ord. N°5556 de 31.10.2018 que: *"Los tiempos de desplazamiento que utilicen los trabajadores para dirigirse a su lugar de trabajo y para regresar a su vivienda, no forman parte de la jornada de trabajo, ya que no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados, sin perjuicio que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa".* En el mismo sentido, el Ord. N°5634 de 06.11.20218 ha destacado que: *"Conforme a dicho sentido interpretativo, la doctrina institucional relativa al tiempo destinado al traslado de trabajadores se ha manifestado en diversos pronunciamientos jurídicos, en el sentido que, no resulta jurídicamente procedente considerar como trabajado el lapso utilizado para ir y volver a las faenas, aun cuando ese traslado se realice por medio proporcionado por el mismo empleador (Dictámenes N°1592/96 de 2002, N°3536/261 de 2000)".*

Sin perjuicio de lo anterior, cabe distinguir que, en relación con aquellos trabajadores que deban realizar labores vinculadas con los "cambios de turno", el periodo que utilicen en tal función deberá ser remunerado en todos los casos, desde que están prestando un servicio a su empleador que se enmarca en el proceso productivo en análisis, es decir, se encuentran en una jornada activa de trabajo, de manera que, dicho lapso deberá ser remunerado incluso como jornada extraordinaria, si en dicha tarea se excediera de la jornada máxima legal o de la pactada contractualmente si fuese menor, a la luz de lo prescrito en el artículo 30 del Código del Ramo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar al tenor de lo solicitado:

1. La medida de revisión y control de las cédulas de identidad de los trabajadores debe estar regulada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, así como las eventuales sanciones.

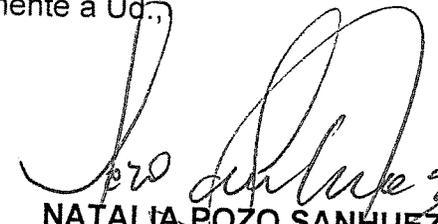
2. Para el almacenamiento de los datos personales y sensibles de los trabajadores se requiere del consentimiento escrito del trabajador que autorice tal tratamiento.

3. No es jornada pasiva el tiempo de desplazamiento que utilicen los trabajadores para dirigirse a su lugar de trabajo y para regresar a su residencia, incluyendo la espera a bordo de los buses de acercamiento, ya que no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados no estando disponibles para su empleador, sin perjuicio que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa.

4. Las labores relacionadas con los "cambios de turno", siempre deberán ser remuneradas, toda vez que, el trabajador se encuentra prestando un servicio para la empresa propio del proceso productivo, periodo que deberá ser remunerado incluso como jornada extraordinaria, si en dicha tarea se excediera de la jornada máxima legal o de la pactada contractualmente si fuese menor, a la luz de lo prescrito en el artículo 30 del Código del Ramo.

5. Debido a la falta de colaboración del empleador en el proceso de fiscalización, al no adjuntar la documentación solicitada por el fiscalizador actuante, se deberá fiscalizar el cumplimiento de la normativa analizada en el contenido del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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



NPS/LEP/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Departamento de Inspección