

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 11289(2344) 2015

*Jurídico*

5101

ORD N°: \_\_\_\_\_

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: Presentación, de 10.09.2015, de Sr. Alfredo Lagos Rojo, Gerente General, Doosan Bobcat Chile S.A.

SANTIAGO,

- 7 OCT 2015

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. ALFREDO LAGOS ROJO  
DOOSAN BOBCAT CHILE S.A.  
AVDA. AMÉRICO VESPUCIO N° 1151  
QUILICURA/

Mediante presentación citada en el antecedente, solicita un pronunciamiento de este Servicio, acerca de la legalidad de implementar un sistema de vigilancia por cámaras de televisión, en un sector delimitado del casino, específicamente donde se encuentran ubicados los refrigeradores, atendida la cantidad de alimentos que son sustraídos de éstos.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La jurisprudencia administrativa uniforme de este Servicio, ha señalado que la ley reconoce la facultad 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" (dictamen N° 8273/335, de 1995).

En efecto, sobre la base de la premisa expuesta precedentemente, nuestro legislador ha venido en explicitar el especial equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de mando del empleador, señalando el nuevo texto del artículo 5° inciso primero que:

*"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los*

La norma citada, importa el pleno reconocimiento legal de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, derivado del "principio de vinculación constitucional", según el cual, las garantías constitucionales son plenamente exigibles en las relaciones entre particulares, incluidas las de carácter laboral, el legislador ha venido a regular legalmente algunas de las manifestaciones propias del citado poder de mando, como ocurre con la situación prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo, que señala que *"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"*.

Del precepto citado, se obtiene que, 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.

Dichos requisitos son, según la propia jurisprudencia administrativa, los siguientes (dictamen N° 8273/335, de 1995):

*"a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.*

*"b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona 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.*

*"c) Las medidas, además, no deben tener un 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 de revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones".*

De este modo, y para el caso específico de un sistema de vigilancia por cámaras de televisión, la exigencia del legislador son las siguientes:

a) Debe estar contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa dictado en conformidad a la ley.

b) Su operación no debe significar la vigilancia exclusiva de un trabajador, sino la de la empresa en su conjunto o de una unidad o sección dentro de ella.

c) Se deben respetar las garantías de los trabajadores, en este caso, en especial la referida a la intimidad de los mismos.

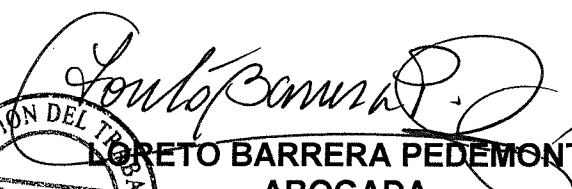
En el caso en consulta, la empresa Doosan Bobcat Chile S.A busca la instalación de un circuito cerrado de televisión al interior del casino, la cual consistiría en la instalación de cámaras ubicadas en el casino que apunten directamente a los refrigeradores, sin enfocar a los trabajadores en su momento de esparcimiento.

De esta forma, en principio, el sistema propuesto por la empresa solicitante cumpliría con el objetivo de mantener a salvaguardas las garantías constitucionales que podrían eventualmente verse menoscabadas con la implementación de un sistema de vigilancia por cámaras de televisión, siempre y cuando se cumpla con los demás requisitos exigidos en la ley y señalados en el cuerpo del presente informe, especialmente lo referido a su incorporación al reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Al respecto, se adjunta copia de Ord. 2328/130, de 19.07.2002, que incide sobre la materia.

En consecuencia, en conformidad con las disposiciones legales citadas doctrina y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el sistema propuesto por la empresa en principio cumpliría con el objetivo de mantener a salvaguardas las garantías constitucionales que podrían eventualmente verse menoscabadas con la implementación de un sistema de vigilancia por cámaras de televisión, siempre y cuando se cumpla con los demás requisitos exigidos en la ley.

Saluda atentamente a Uds.,

  
**LORETO BARRERA PEDEMONTE**  
**ABOGADA**  
**Jefa Departamento Jurídico (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



RGR/MECB  
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.