



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K.10663(2136)2018

1093

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: El sistema de cámaras de televigilancia exigido por el artículo 10 del D.S. 1814 de 10.11.2014 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, no puede ser utilizado con fines disciplinarios, lo que no obsta a que, accesoriamente, pueda cumplir una función de control de la actividad del trabajador, en tanto ello sea consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado y siempre como un efecto secundario del mismo, todo lo cual deberá estar expresamente regulado en el Reglamento Interno de la empresa.

ANT.: 1) Instrucciones de 07.03.2019, de Jefe Departamento Jurídico.  
2) Instrucciones de 16.01.2019 de Jefa Unidad de Dictámenes.  
3) Comparecencia de 26.12.2018 de solicitante Sr. Gustavo Lorca.  
4) Presentación de 21.09.2018 de Sr. Gustavo Lorca Q., por Prosegur Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

26 MAR 2019

A : SR. GUSTAVO LORCA QUITRAL  
JEFE RELACIONES LABORALES Y LITIGIOS  
EMPRESA DE TRANSPORTE COMPAÑÍA DE SEGURIDAD DE CHILE LTDA.  
gustavo.lorca@prosegur.com

Mediante presentación del Ant. 4), se ha solicitado a este Servicio que se pronuncie acerca de la procedencia de usar las imágenes captadas por las cámaras de televigilancia exigidas por el Decreto 1814 de 10.11.2014 del Ministerio del Interior, con fines disciplinarios, en particular, para controlar el cumplimiento de las medidas de seguridad personal y protección que deben adoptar los trabajadores a bordo de vehículos blindados.

Al respecto, informo a Ud. que la doctrina administrativa en materia de sistemas de cámaras en el lugar de trabajo que se destinan a control laboral, está contenida, entre otros, en Ord. N° 2328/130 de 19.7.2002 (en el mismo sentido los Ords. N°s 667 de 07.02.2017 y 6044 de 19.11.2015).

En tal sentido, la citada jurisprudencia administrativa ha precisado que, como consecuencia de la posibilidad de instalar o emplazar videocámaras por razones técnico productivas o de seguridad, se puede llegar a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello como una consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario. En estos casos, el control sobre la actividad del trabajador debe valorarse en función de los objetivos perseguidos —técnico productivos y de seguridad—, de suerte, que el sacrificio

de la intimidación del trabajador sea un resultado accesorio, nunca la intención primaria por parte del empleador.

Ahora bien, tratándose de la actividad a que refiere el solicitante, a saber, el transporte de valores mediante vehículos blindados, el Decreto Supremo N° 1814, de 10.11.2014, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, establece en los incisos 3° y 4° de su artículo 10, lo siguiente:

*“Asimismo, los vehículos referidos, deberán contar con a lo menos tres cámaras de televigilancia de alta resolución, que permitan la captación de imágenes nítidas, dos al interior y una al exterior de los vehículos. Una de las cámaras que se instalarán al interior, deberá estar en la cabina del conductor y la otra en el habitáculo de la tripulación. Las cámaras deberán estar debidamente resguardadas, y conectadas directamente con una central de monitoreo de la respectiva empresa transportadora. Las grabaciones realizadas por las cámaras antes referidas, deberán resguardarse a lo menos por quince días hábiles, o durante un año, en el caso de que existan antecedentes de comisión de un delito.*

*Las centrales referidas en el inciso precedente, deberán ser monitoreadas por a lo menos un funcionario de la empresa transportadora por cada diez camiones blindados. Además deberán tener un sistema de comunicación directo con las centrales de comunicaciones de Carabineros de Chile.”*

De ello se sigue que la empresa que realice transporte de valores debe cumplir con la obligación de instalar y mantener en funcionamiento, al interior de los vehículos blindados y durante el desarrollo de las respectivas tareas, las cámaras de televigilancia que exige la ley, en cuanto a sus características, número y ubicación.

El objeto de esta normativa, ha sido adecuar la reglamentación a los estándares técnicos de seguridad actuales, con la finalidad de evitar la comisión de ilícitos que afecten el orden y la seguridad pública.

Considerando lo expuesto, se desprende que, en el presente caso, la implementación y operación del referido sistema de cámaras responde a razones de seguridad dentro del respectivo proceso productivo, lo cual tiene su fundamento en la ley.

Ahora bien, para fines laborales, el funcionamiento del aludido sistema de control audiovisual debe analizarse en relación a lo establecido en el Código del Trabajo y en la doctrina administrativa atinente.

En este sentido, cabe considerar que la jurisprudencia de este Servicio (Ord. N° 2328/130 de 19.07.2002, reiterado en Ord. N° 3125 de 09.07.2018) se ha encargado de precisar lo siguiente:

*“Con todo, 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, del cual trata el presente documento, y que arrancan de su propia naturaleza, ellos pueden sintetizarse en los 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, aun 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 laboral, 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.

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 consecuencia, cumplo con informar que, de acuerdo a la doctrina administrativa vigente, el sistema de cámaras de televigilancia exigido por el artículo 10 del D.S. 1814 de 10.11.2014 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, no puede ser utilizado con fines disciplinarios, lo que no obsta a que, accesoriaméte, pueda cumplir una función de control de la actividad del trabajador, en tanto ello sea consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado y siempre como un efecto secundario del mismo, todo lo cual deberá estar expresamente regulado en el Reglamento Interno de la empresa.

Saluda atentamente,

DAVID ODDO BEAS  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MBAC/CLCH  
Distribución:  
Jurídico,  
Partes,  
Control.