



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E.5687(397)2019

Jurídico

ORD N°

1398

**MAT.:** Atiende presentación sobre implementación de dispositivo limitador de velocidad para vehículos que indica.

**ANT.:** Presentación de 18.02.2019, del Sr. Emilio Merhe Fernandez por Evercrisp Snack Productos de Chile S.A.

SANTIAGO,

17 ABR 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : **SR. EMILIO MERHE FERNANDEZ**  
**EVERCRISP SNACK PRODUCTOS DE CHILE S.A.**  
**CALLE BENJAMÍN 2395, OFICINA 301, LAS CONDES.**  
**SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente, solicita un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, en orden a determinar si resulta legalmente procedente complementar el sistema de telemetría de GPS, implementado en los automóviles que utilizan los trabajadores que se desempeñan en el área de ventas de esa empresa, con un dispositivo que limita la velocidad de dichos vehículos a un máximo de 80 km/hora.

Señala que el objetivo que se busca con la incorporación del mencionado dispositivo es proteger la vida y seguridad de dichos trabajadores, como asimismo, la de terceros que podrían verse involucrados en eventuales accidentes de tránsito, toda vez que ello permite controlar que aquellos conduzcan de acuerdo al límite de velocidad establecido, sin permitirles exceder dicho máximo.

Agrega que algunos estudios han demostrado que tras la implantación de dicho dispositivo los accidentes de tránsito disminuyeron en forma ostensible, lo que, a su juicio, justifica plenamente su utilización.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 184 del Código del Trabajo en su inciso 1 establece:

*“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*

De ello se sigue que la ley ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de precaver la ocurrencia de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, debiendo tomar todas las medidas necesarias para ello.

Ahora bien, en lo que respecta a las medidas de control, la jurisprudencia de este servicio ha sostenido mediante Dictamen N°2328/130 de 19.07.02 refiriéndose a la implementación y utilización de sistemas de control *“la procedencia o improcedencia de dichos mecanismos como formas de control empresarial, debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidas en vista para su implementación, antecedentes 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 otro párrafo el citado Dictamen establece *“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)”*.

Por su parte, el artículo 154, inciso 2°, del Código del Trabajo prescribe:

*“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de éste 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”*.

De esta última norma, es posible inferir que si bien el empleador, en uso de las facultades que le reconoce la ley, puede implementar determinadas medidas de control, éstas deben tener como límite la idoneidad de los medios empleados para tal efecto y su concordancia con la naturaleza de las funciones que se desempeñan, procurando la impersonalidad de la medida y el respeto de la dignidad del trabajador.

Cabe agregar en relación con lo expuesto, que la jurisprudencia vigente y uniforme de esta Dirección, ha también precisado, entre otros, en Ord. 5019 de 25.10.2017, que toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

La jurisprudencia vigente, ha sostenido, asimismo, específicamente, en Dictamen N°1835/20 de 03.05.2013, 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”*.

La doctrina institucional ha precisado, igualmente, sobre la base de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que toda medida de control que el empleador considere implementar conforme a sus facultades de mando y dirección, tienen como límite el respeto de los derechos fundamentales que el ordenamiento jurídico laboral vigente reconoce a los trabajadores, en especial, cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Teniendo presente lo expuesto en cuanto a la responsabilidad que recae sobre el empleador en la adopción de medidas tendientes a

proteger la vida y seguridad de los trabajadores, a juicio del suscrito, no existiría impedimento jurídico en implementar el dispositivo de que se trata, en cuanto tal decisión obedezca a la necesidad de cumplir el mandato legal de protección anteriormente analizado y no importe una vulneración de derechos de los respectivos trabajadores.

Con todo, importa señalar que, si bien el dispositivo que se pretende implementar puede resultar un medio idóneo para el resguardo de los trabajadores, como de terceros potencialmente involucrados en siniestros, no es posible desconocer que la misma medida puede entrañar un riesgo al no permitir aumentar la velocidad a fin de prevenir o evitar accidentes.

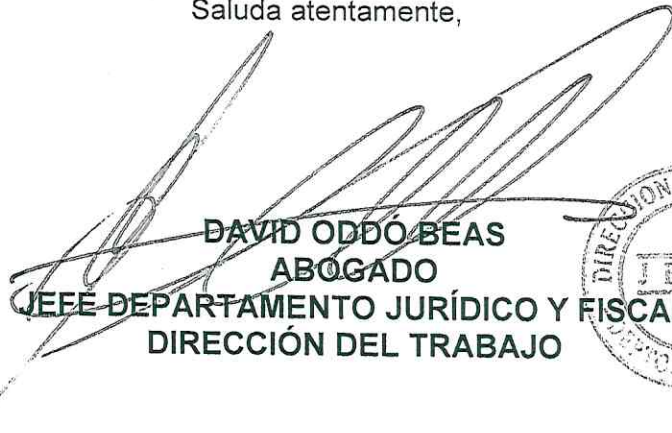
En efecto, de acuerdo a lo expuesto en su presentación, el dispositivo que se pretende implementar en los vehículos de la compañía se encuentra dirigido a limitar la velocidad a una máxima de 80 km/hr., en cualquier tipo de caminos y autopistas, lo que involucra un aspecto técnico cuyo análisis escapa a la competencia de este Servicio.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumpro con informar a Ud:

1) Desde el punto de vista laboral, no existiría impedimento jurídico en implementar el dispositivo de que se trata, en cuanto tal decisión obedezca a la necesidad de cumplir el mandato legal de protección anteriormente analizado y no importe una vulneración de derechos de los respectivos trabajadores.

2) Con todo esta Dirección del Trabajo estima que para efectos de determinar la idoneidad práctica del referido dispositivo, se deberá contar con el informe técnico emitido por la autoridad competente, todo lo anterior sin perjuicio de la facultad de este Servicio, para instruir una fiscalización investigativa, tendiente a precisar el funcionamiento del mencionado dispositivo.

Saluda atentamente,

  
**DAVID ODDO BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
MBA/PAW

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control