



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.8704(594)2019

Jurídico

0323

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Higiene y seguridad. Medidas de control.

RESUMEN:
Para determinar la procedencia de las medidas que se pretende implementar deberá estarse a su aplicación práctica, pues en abstracto pueden resultar inocuas, sin embargo sólo en la situación concreta resultará factible determinar si esa particular manera de controlar el uso de dispositivos electrónicos afecta o no los derechos de los trabajadores.

ANTECEDENTES:
1) Revisión de 14.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
2) Presentación de 14.03.2019, del Sr. Andrés Escabini Sepúlveda.

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. ANDRÉS ESCABINI SEPÚLVEDA
andres.escabini@acel.cl
AV. ALONSO DE CORDOVA N°5151, OF. 1602
LAS CONDES**

16 ENE 2020

Mediante presentación del antecedente 2), solicita un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, en orden a determinar si resulta legalmente procedente impedir a los trabajadores de una empresa del rubro agroindustrial, que ingresen con teléfonos celulares, tablets, audífonos, reproductores de música personal y otros dispositivos análogos a dependencias donde funcionan las líneas de producción y sus respectivas maquinarias.

Señala que el objetivo que se busca con la aplicación de dicha medida es proteger la vida y seguridad de los trabajadores como, asimismo, aumentar la capacidad de concentración y reacción, para disminuir el margen de error en la detección de elementos externos, en los productos que están siendo procesados bajo su supervisión.

Agrega que para implementar la medida, la empresa habilitaría lockers personales donde los trabajadores puedan guardar sus dispositivos, como asimismo se establecería un sistema de revisión general o aleatoria de quienes ingresen en la línea de producción. De igual forma se consulta si la jefatura puede, en caso de ser sorprendido un trabajador

portando un dispositivo, exigir su entrega para que sea guardado y devuelto en la hora de descanso o al término de la jornada.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que según lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador tiene el deber de proteger de modo eficaz la vida y salud de sus trabajadores, informando sobre los riesgos, así como manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo y los implementos necesarios para prevenir la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Por su parte, de acuerdo al artículo 153 del citado cuerpo legal, aquellas empresas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes 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.

A su vez, el N°5 del artículo 154 establece que el reglamento interno deberá contener, a lo menos, las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores.

En tal sentido, 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 referidas obligaciones y prohibiciones 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 ello se sigue 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 en que se desempeñan, procurando la impersonalidad de la medida y el respeto de la dignidad del trabajador.

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 la medida de control planteada, en cuanto tal decisión obedezca a la necesidad de cumplir el mandato legal de protección anteriormente analizado, se incorpore en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y no importe una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.

De igual manera, al momento de implementar la medida que se propone habrá que tener presente los criterios que esta Dirección ha mantenido sobre la materia a objeto de conciliar, esto es, el ejercicio de la potestad de mando y administración del empleador con los derechos fundamentales de los trabajadores.

En tal sentido, importa tener presente las condiciones que, conforme a lo resuelto en dictamen N°2309/165, de 26.05.98, debe reunir toda medida de control:

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 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.*

b) *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.*

c) *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.*

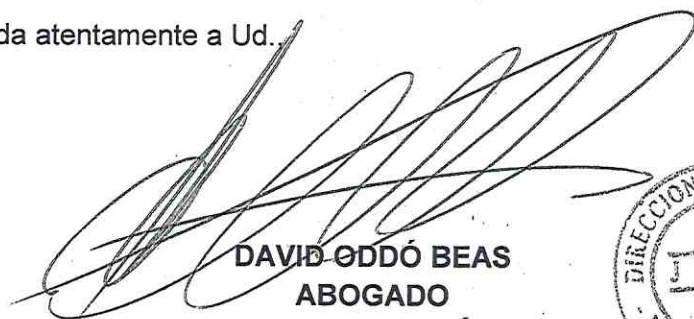
Las condiciones arriba señaladas importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deben ser la despersonalización y la aleatoriedad de las mismas.


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."


Finalmente cabe precisar que para determinar la procedencia de las medidas que se pretende implementar deberá estarse a su aplicación práctica, pues en abstracto pueden resultar inocuas, sin embargo sólo en la situación concreta resultará factible determinar si esa particular manera de controlar el uso de dispositivos electrónicos afecta o no los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud., que la medida de control que se propone implementar sería jurídicamente procedente en cuanto se dé cumplimiento a los requisitos contenidos en el presente informe. Ello es sin perjuicio del ejercicio de las facultades fiscalizadoras que corresponden a este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA
Distribución:
Jurídico
Partes.