



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E76015(764)2024

798

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Poder de mando; Control mediante cámaras;
Requisitos; Dignidad de trabajadores.

RESUMEN:

Al implementar mecanismos audiovisuales de control, las y los empleadores deben estar a lo señalado en este informe, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales se cuentan, la intimidad y la honra, así como la integridad física y síquica de los mismos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.11.2024 y 26.08.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación de 21.03.2024 de don [REDACTED]

SANTIAGO,

26 NOV 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. [REDACTED]
PRESIDENTE FEDERACIÓN MINERA DEL NORTE
[REDACTED]

Mediante presentación de los antecedentes 2), se ha solicitado a esta Dirección, emitir un pronunciamiento el sistema de cámaras de seguridad instaladas en los puestos de trabajadores que realizan labores de conducción. Se indica que las cámaras fueron instaladas con la función de evitar y alertar el estado de somnolencia de los conductores, sin embargo, las cámaras graban audios y videos,

además de tener una vista panorámica de la cabina completa del bus, por lo que concluye que el sistema no solo cumple con la función de sistema de alerta, sino que además es utilizado como sistema de vigilancia y control permanente. Considerando lo anterior, se solicita que exista un pronunciamiento sobre dicho sistema en particular y se averigüe la certificación legal del mismo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que la jurisprudencia de este Servicio en materia de cámaras de vigilancia y medios de control laboral ha concluido que la procedencia o improcedencia de los sistemas de control audiovisual como formas de control empresarial, debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidas en vista por el empleador para su implementación, mismos que permitirán establecer si dicho control afecta o no la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores.

En efecto, tal doctrina, manifestada, entre otros, en el dictamen N° 2328/130 de 19.07.2002, esgrime que es posible vislumbrar dos posibles finalidades en la implementación de los sistemas de control audiovisual:

- a) Para la exclusiva vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador; y
- b) Cuando sea objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad.

En relación con la primera finalidad, es posible afirmar categóricamente que no resulta lícita la utilización de estos mecanismos de control audiovisual con la única finalidad de vigilar y fiscalizar la actividad del trabajador, toda vez, que supone una forma de control ilimitada, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad y en forma panorámica, lo que implica no sólo un control extremadamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador, sino que, en definitiva, significa el control y poder total sobre la persona del trabajador.

En este sentido, la adopción de dispositivos de control audiovisual exclusivamente dirigidos al control de la actividad del trabajador, han de suponer irremediablemente un atentado al derecho a la intimidad, vida privada y honra del trabajador, que, como es sabido, constituyen un límite infranqueable al ejercicio de las facultades empresariales.

Precisado lo anterior, y respecto a la consulta planteada, en cuanto a este tipo de mecanismos, se debe tener presente que, respecto de la medida de control analizada en el cuerpo del presente oficio, sólo puede resultar lícita si ella cumple con los requisitos generales de toda acción que se pueda utilizar, por parte del empleador, para prevenir o eliminar un peligro en la faena y, además, con algunas especificidades relacionadas con el medio empleado.

Ahora bien, 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 las 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, aún 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.

Con todo, y sin pretender calificar un determinado hecho que da cuenta una grabación como configurativo de una causal de terminación del contrato de trabajo o sobre su procedencia o improcedencia como medio de prueba, cuestión que excedería al ámbito competencial de este Servicio, es necesario discernir acerca de la utilización de estas grabaciones como fundamento del ejercicio de los poderes empresariales. Ante esto, el Dictamen N°2328/130 de 19.07.2002, señaló que:

“Como regla general, todo uso de información contenida en las grabaciones con fines distintos a los que motivaron su implementación razones técnico productivas o de seguridad, sea que la misma se refiera a la actividad laborativa o no, debe desestimarse. Las eventuales medidas disciplinarias que se pudieren aplicar a los trabajadores en base a la actividad del trabajador captada en las grabaciones, resultaría ilegítima, toda vez, que ello supondría elevar a la categoría de principal -y no de secundaria o accidental- la actividad de control de la prestación laboral mediante el uso de estos mecanismos, desapareciendo de este modo las razones y finalidades que justificaron su implementación. Se trataría en consecuencia, de una limitación del derecho de la intimidad del trabajador que rebasaría, como se señaló, las únicas motivaciones o finalidades aceptables para ello, implicando una presión indebida a la dignidad de la persona del trabajador y la anulación de todo espacio de intimidad y privacidad de su persona.”

Adicionalmente, cabe hacer presente que este Servicio se ha pronunciado previamente respecto de un sistema de control de fatiga y somnolencia consistente en un dispositivo instalado en el interior del vehículo de pasajeros, que mediante el registro de imágenes procesa la información y transmite una alerta de seguridad al conductor. Al respecto, el Ordinario N°5 de 04.01.2021 señaló que:

“la sensación permanente de estar siendo analizados en una zona tan específica como es el rostro, y que pueden experimentar los conductores, vinculada a la medida de alerta automática, que aun cuando sea filtrada en el centro de monitoreo constituye una herramienta que también tiene un componente ciertamente coercitivo - que no puede ser disculpada o conversada con el algoritmo que carece de la capacidad de empatizar con los conductores tal como un ser humano empatiza con otro -, conformarían un clima de trabajo adverso para el desempeño de los trabajadores, quienes también perderían en gran medida, la necesaria autonomía en el desarrollo de sus labores al estar sujetos a una permanente supervigilancia de alta intensidad, que en formato de alerta coercitiva otorgaría al instante una respuesta por parte del empleador acerca del modo correcto de ejecutar su función, prescindiendo de la forma segura y atenta a las condiciones de tránsito que indudablemente la experticia de los trabajadores ha ido desarrollando en el transcurso de su trayectoria laboral.

Por lo anterior, el nivel de afectación del derecho fundamental al respeto de la privacidad, puede generar en los conductores niveles permanentes e intolerables de alerta y stress, que tienen la suficiente entidad para afectar la integridad psíquica de los trabajadores. En este sentido, la introducción de nuevas tecnologías con altos niveles de intromisión en la esfera de

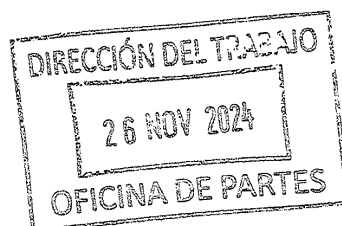
privacidad de los dependientes, ha sido abordada por los autores, señalando que la pérdida de autonomía en el trabajo puede dañar la salud de los trabajadores, provocando falta de motivación, desánimo, baja autoestima y depresión.”

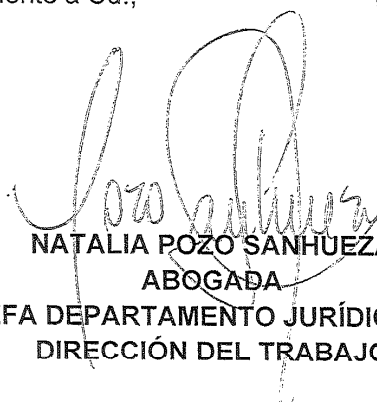
Ahora bien, respecto a la facultad que posee una empresa para el uso de sistemas de vigilancia como el descrito, éste no cumpliría con lo prescrito en el cuerpo del presente informe.

En cuanto a su consulta en particular, cabe mencionar que esta Dirección no emite autorizaciones de funcionamiento de sistemas de monitoreo como el expuesto por usted, lo que no obsta que este Servicio pueda realizar observaciones mediante fiscalizaciones en terreno.

Sin perjuicio de lo anterior, a la luz de las normas legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a usted que, al implementar mecanismos audiovisuales de control, las y los empleadores deben estar a lo señalado en este informe, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales se cuentan, la intimidad y la honra, así como la integridad física y síquica de los mismos.

Saluda atentamente a Ud.,




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




GMS/AGS
Distribución

- Jurídico - Partes - Control