



408

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Procedencia de mecanismos de control audiovisual.

RESUMEN:

1. La Dirección del Trabajo no emite autorizaciones de sistemas de monitoreo mediante cámaras de videovigilancia, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio pueda realizar mediante fiscalizaciones en terreno en cada caso particular.

2. El mecanismo de control mediante cámaras de seguridad debe estar contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores.

3. La jurisprudencia de este Servicio destaca que la utilización de sistemas de control visual debe tener por finalidad: velar por la seguridad de las personas o de las instalaciones o cuando el proceso productivo, desde el punto de vista técnico, así lo exija. Y si se llega a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello será como consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 19.05.2025.
- 2) Correo electrónico de 24.11.2023 de Sindicato N°1 de Trabajadores "Cristalerías Toro SpA".

- 3) Ord. N°1377 de 10.11.2023 que otorga traslado a la organización sindical.
- 4) Solicitud de pronunciamiento de 05.07.2023 de "Cristalerías Toro SpA".

SANTIAGO, 06 JUN 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

GERENTE SUSTENTABILIDAD
"CRISTALERÍAS TORO SpA"

[REDACTED]

Por intermedio de presentación de ANT.4) Ud. ingresó una solicitud de pronunciamiento que se refiriera a la implementación de cámaras de seguridad en la sección de inspección de envases en área de producción de zona fría de la empresa, en tanto, la organización sindical no está de acuerdo con la medida.

Afirma el solicitante, que las cámaras tienen como propósito responder a razones de seguridad y a requerimientos técnicos de los procesos llevados a cabo, y que en ningún caso constituirían una forma de vigilancia de los trabajadores.

Detalla también el empleador, que las grabaciones que se obtengan quedan bajo custodia garantizándose la reserva de toda información y datos privados que se puedan obtener. Finalmente, añade que todo el procedimiento señalado está siendo incorporado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, adjunta anexo de tal reglamento y fotografías de las instalaciones.

Posteriormente, en ANT.2) y luego de haber otorgado traslado, la organización sindical declara que ha llegado a un acuerdo sobre la materia por lo que se encuentran conformes con lo propuesta de la empresa.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo no emite autorizaciones de sistemas de monitoreo, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio pueda realizar mediante fiscalizaciones en terreno, por lo que será la forma de aplicación práctica que se disponga la que merecerá ser evaluada en su momento, tal como concluyó el Ord. N°1591 de 02.05.2019.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que el mecanismo de control audiovisual debe estar contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales se encuentran la intimidad y la honra, así como la integridad física y síquica de los mismos, como se ha sostenido, entre otros, en el Dictamen N°2328/130 de 19.07.2002.

Asimismo, la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en los Dictámenes N° 2875/72 de 22.07.03 y N° 2.852/158 de 30.08.02 reconocen que sólo resultaría procedente la utilización de sistemas de control visual en la medida que tengan por finalidad velar por la seguridad de las personas o de las instalaciones o cuando el proceso productivo, desde el punto de vista técnico, así lo exija. Y si se llega a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello será como consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario.

Así, la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ord. N°1441 de 15.04.2020 ha sostenido que:

"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 intimidad del trabajador sea un resultado, como se apuntó, accidental, nunca la intención primaria por parte del empleador".

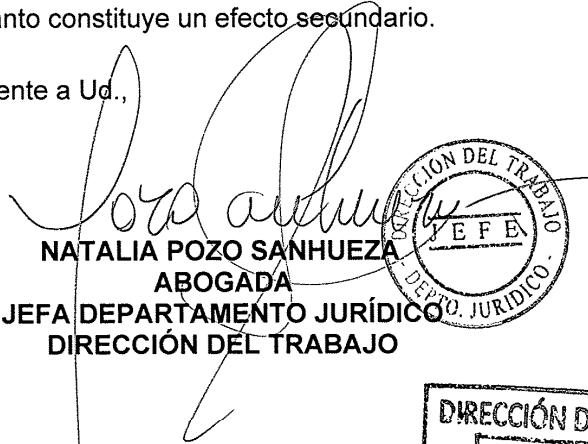
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia citadas, cumple con informar a usted que:

1. La Dirección del Trabajo no emite autorizaciones de sistemas de monitoreo mediante cámaras de videovigilancia, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio pueda realizar mediante fiscalizaciones en terreno en cada caso particular.

2. El mecanismo de control mediante cámaras de seguridad debe estar contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores.

3. La jurisprudencia de este Servicio destaca que la utilización de sistemas de control visual debe tener por finalidad: velar por la seguridad de las personas o de las instalaciones o cuando el proceso productivo, desde el punto de vista técnico, así lo exija. Y si se llega a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello será como consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

NPS/MGC/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes

