



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E.51338 (545) 2023

ORDINARIO N°: 609 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Derechos Fundamentales. Medidas de control y vigilancia.
Principio de proporcionalidad. Dignidad y honra de los
trabajadores.

RESUMEN:

De implementar un mecanismo de selección aleatorio
para la revisión de los trabajadores que laboran en la
empresa deberán cumplir con lo dispuesto en el
presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.04.2023 de Jefa Unidad de
Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación de 03.03.2023.

SANTIAGO,

21 ABR 2023

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a este Servicio autorización para utilizar equipos sorteadores infrarrojos e inalámbricos, denominados SE_IOT_01 y SE_IOT_02, que se utilizarían para seleccionar trabajadores con el fin de realizarles revisiones aleatorias de seguridad en caso de ser escogidos por el sistema.

Según la descripción del requirente, los equipos consisten en una caja que contiene dos indicadores luminosos, que poseen una botonera que puede funcionar de manera mecánica o por detección de movimiento. Cuando se acciona la botonera por el trabajador, el equipo enciende una luz verde o roja, en caso de que se encienda una luz roja la maquina emitiría un sonido que alerta que se seleccionó a un dependiente para la revisión de seguridad.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que esta Dirección no emite autorizaciones de funcionamiento de los sistemas como el expuesto por el solicitante, pero no obsta que este Servicio pueda realizar observaciones mediante fiscalizaciones en terreno.

Sin perjuicio de lo anterior, y respecto a los sistemas por los cuales Ud., solicita autorización, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 5 del Código del Trabajo establece que:

"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectarla intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

A su vez, la doctrina de este Servicio en forma invariable ha reconocido en los derechos fundamentales un límite infranqueable al ejercicio de los poderes empresariales. Tal es así que el Dictamen N°3704/134 de 11.08.2004 ha señalado:

"Los derechos fundamentales necesariamente se alzan como límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica, sino que un principio o valor normativo- función unificadora o integradora de los derechos fundamentales-que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquellos por sobre éstos."

Por su parte, el inciso 2° del artículo 5 de la Constitución Política consagra lo siguiente:

"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes."

Así las cosas, todo empleador en el ejercicio de sus facultades empresariales, debe: reconocer, proteger y promover el respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores. Tal obligación está basada en el respeto de la dignidad de la persona humana, que el constituyente ha reconocido en el inciso 1° del artículo 1 de nuestra Carta Fundamental.

Por consiguiente, toda medida de control o vigilancia que desee implementar el empleador deberá ceñirse a dicho respeto, especialmente cuando pueda afectar la intimidad, la vida privada o la honra de los trabajadores.

Añade la doctrina contenida en Dictamen N°2210/035 de 10.06.2009:

"Por su parte, en una función de clausura del sistema de derechos fundamentales, el contenido esencial del derecho -garantía reconocida en nuestra carta fundamental en el artículo 19, N°26- supondrá la existencia de un núcleo irreductible, inaccesible a todo intento limitador."

De esta forma, la posibilidad de imponer un límite al ejercicio libre del derecho fundamental, basado en el ejercicio de otros derechos constitucionalmente relevantes, ha de estar determinada por el respeto al contenido esencial del mismo, constituyéndose éste a su vez, en lo que la doctrina ha denominado un "límite a los límites".

De acuerdo a lo transcrito en los párrafos anteriores, se desprende que toda limitación a un derecho fundamental aplicado al ámbito laboral, siempre subyace la obligación de respetar el contenido esencial del mismo, prevaleciendo este ante todo ejercicio limitador del derecho o garantía constitucional.

Ahora bien, en la consulta particular, acerca de la legalidad de implementar un mecanismo de control o de vigilancia sobre todos los trabajadores sin recurrir a una selección aleatoria mediante sorteo, el aludido Dictamen N°2210/035 de 10.06.2009, destaca previamente tres condiciones que toda medida de control o revisión de trabajadores debe respetar, sea aplicable a una selección de trabajadores elegidos en forma aleatoria o a la totalidad de la empresa o a una sección de ésta:

- a) Que la medida se incorpore al Reglamento Interno de la empresa dictado en conformidad a la ley;*
- b) La medida debe ser idónea a los objetivos perseguidos, mantener el orden higiene y seguridad de la persona y sus trabajadores, sin incurrir en actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador; y*
- c) La medida no puede tener un carácter prepolicial, investigador o represivo, sino que, por el contrario, debe tener un carácter puramente preventivo y despersonalizado.*

Finalmente, en el punto analizado, el pronunciamiento previamente citado concluye:

"De este modo, las medidas de control de las personas que serán objeto de la revisión pueden lícitamente implementarse a través de dos modalidades: en primer lugar, hacer recaer la revisión sobre todo el personal de la empresa o sección, o en segundo lugar, establecer un mecanismo de selección que garantice la aleatoriedad de la misma, a través de un sistema de sorteo que la empresa debe explicitar en el Reglamento señalado".

De esta forma, la jurisprudencia en estudio ha sido clara en reconocer dos modalidades que pueden tener las medidas control de las personas que serán objeto de revisión en una empresa: a) revisión de todo el personal de la empresa o sección, o, b) mecanismo de selección aleatorio. Debiendo cumplir el empleador en ambos casos, con todas las exigencias antes señaladas. De esta manera, no se desprende a priori que una medida de control universal aplicable a todos los trabajadores de la empresa tenga "*per se*" un carácter pre-policial, investigador o represivo, asunto que debe ser determinado en conformidad a un análisis del caso concreto.

Finalmente, debemos recordar que el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, que regula el contenido del Reglamento Interno de Orden, señala lo siguiente:

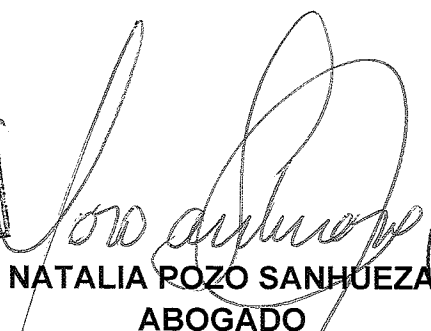
"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador".

De esta manera, los sistemas destinados a la seguridad de la empresa siempre deben encontrarse reguladas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, normándose y estableciéndose, en dicho instrumento, un procedimiento de funcionamiento de estos sistemas, según lo dispuesto en el artículo 154 citado precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que, de implementar un mecanismo de selección aleatorio para la revisión de los trabajadores que laboran en la empresa deberán cumplir con lo dispuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,




NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADO

JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO




LBP/GMS
Distribución:

- Jurídico – Partes - Control