

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 2381 (605) 2017

*jurídico*

2339

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: Atiende presentación relativa a la solicitud de implementación de una medida de control, consistente en la revisión de efectos personales, realizada por las trabajadoras.

ANT.: Presentación de 17.03.2017 de doña Paula González, administradora de Top Cleaner Chile Limitada.

SANTIAGO,

3.1 MAY 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : PAULA GONZÁLEZ  
AHUMADA Nº 11, OFICINA 309  
SANTIAGO

Mediante la presentación del antecedente Ud. ha requerido un pronunciamiento que determine la legalidad de acoger una solicitud planteada por trabajadoras de su empresa. Ellas piden que sus efectos personales sean revisados al término de sus jornadas, debido a que han existido pérdidas de especies en el lugar en el que físicamente desarrollan sus labores.

Añade que la empresa se dedica a prestar servicios de aseo al Centro de Salud Santo Tomás, de la comuna de La Pintana, y que el personal de guardia o vigilancia de dicho establecimiento depende de otro empleador.

Sobre el particular cumple informar, que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2º del Código del Trabajo, "*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona*", disposición que hace aplicable, en el ámbito laboral, el mandato previsto en el inciso primero del artículo 1º, de la Constitución Política de la República de Chile, según el cual "*Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos*".

El respeto a la dignidad del trabajador constituye, a su vez, un límite establecido por el legislador a las medidas de control que pudiera adoptar el empleador. Al efecto, el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo dispone "*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*".

En lo que respecta específicamente a las medidas de control consistentes en la revisión de efectos personales y a la inspección corporal de los trabajadores, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen Nº 2060/176, de 22.05.2000, que se ha estimado que existe justificación legal

para que las empresas adopten medidas de revisión, siempre que estén destinadas a evitar que se atente contra valores trascendentes, tales como el derecho a la integridad física de las personas, el derecho a la salud o el derecho de propiedad, y que su práctica no vulnere otros derechos, como serían la honra y la dignidad de las personas.

Agrega, la doctrina citada, que resulta lícito que el empleador incorpore las medidas de control y revisión anotadas en el Reglamento Interno de la empresa, en el contexto de las siguientes consideraciones: *"Es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que por ende se apliquen mediante mecanismos automáticos o de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas.*

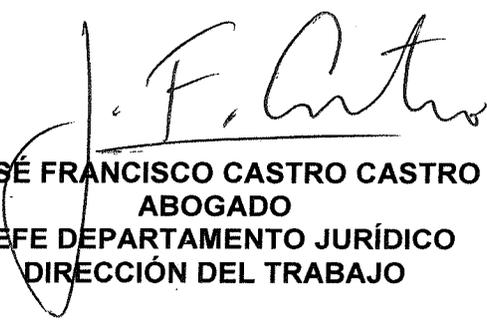
*"Abundando en lo expuesto, cabe consignar que los sistemas de control o revisión sólo pueden tener un carácter preventivo y no investigador o prepolicial, como sería, por ejemplo si se aplicara frente a determinadas personas o situaciones sospechosas, o ante casos que fueran de elección del empleador a su arbitrio".*

Ahora bien, en lo relativo a la consulta específica que se analiza, es posible advertir que las solicitudes que le fueron presentadas por las trabajadoras -y que se han tenido a la vista- consisten en que sean revisados sus efectos personales, ya sean bolsos o carteras, al término de sus jornadas. Lo anterior obedece a un hecho particular, a saber, la pérdida de especies que se han producido en el lugar en que desempeñan sus servicios.

Lo que motiva el requerimiento de las trabajadoras corresponde, justamente, a uno de los aspectos que impide la implementación de medidas de control como las anotadas, por ser esta una situación sospechosa que otorgaría a la medida un carácter investigador o prepolicial.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia citada es posible informar, que no le resultaría lícito acceder a la solicitud de las trabajadoras de que sean revisados sus efectos personales al término de sus jornadas, por no dar cumplimiento a los requisitos establecidos para la implementación de una medida de control de esa naturaleza, esto es, que tenga solo un carácter preventivo y no investigador o prepolicial.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
LPP/KRF

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control