



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E1473(316)2018

Jurídico

1914

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Cámaras de seguridad. Grúas. Requisito

RESUMEN:
La utilización de mecanismos de control audiovisual en las grúas porta contenedores resultará lícita justificada en cuanto tenga por objeto atender requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad de los operadores o del resto de los trabajadores involucrados en la maniobra de carga y descarga de los contenedores.

ANTECEDENTES:
1.- Instrucciones 22.05 y 15.04.2020 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2.-Revisión de 09.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
3.-Presentación de 19.01.18 de don Diego Strauch Martín Valdéz por Sitrans Ltda.

SANTIAGO, 17 JUN 2020

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. DIEGO STRAUCH MARTÍN VALDÉS
GERENTE SITRANS CURAUMA
AV. JORGE ALESSANDRI R. N° 10.700
BARRIO INDUSTRIAL LO CHENA
SAN BERNARDO**

En representación de la empresa Sitrans Ltda., ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección referido a la instalación de cámaras de seguridad en las cabinas de las grúas porta contenedores que operan en sus terminales.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a lo señalado en su presentación el sistema propuesto implicaría que las cámaras no apuntarán directamente al trabajador sino que a los controles del equipo y de modo panorámico; el sistema será conocido por todos los trabajadores de la empresa; las grabaciones tendrán por finalidad únicamente el apoyo a la gestión de seguridad

operativa dentro de los terminales; los trabajadores tendrán acceso a las grabaciones y estas serán almacenadas bajo custodia para garantizar la reserva de la información y datos privados del trabajador y, en un plazo razonable, se eliminarán.

Sobre este particular, cabe señalar que todo mecanismo de control debe ajustarse a la normativa y a los criterios de esta Dirección sobre la materia, a objeto de conciliar los derechos del trabajador con la potestad de mando y administración del empleador.

En primer término, cabe señalar que el artículo 154, inciso 2° del Código del Trabajo, prescribe:

“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia en 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.”

A su vez, el artículo 5°, inciso 1° del Código del Trabajo, señala:

“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 afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”

Por su parte el artículo 184, inciso 1°, del Código del Trabajo dispone:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”

La norma antes transcrita hace recaer sobre el empleador el deber de protección de la salud y vida de los trabajadores a su cargo, por lo cual se ve obligado a adoptar todas las medidas que resulten necesarias para evitar accidentes que ellos puedan sufrir, dentro de las cuales se encuentran las cámaras de vigilancia que persigan tal objetivo.

A su turno, esta Dirección ha sostenido, entre otros, en dictamen N°2328/130, de 19.07.02, que la utilización de mecanismos de control audiovisual como son las grabaciones de videocámaras en vehículos de locomoción colectiva, situación similar a la de la consulta en estudio, sólo resultará lícita cuando ellos objetivamente se justifiquen por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad de los conductores o de los pasajeros, debiendo ser el control de la actividad del trabajador solo un resultado secundario o accidental del mismo.

Agrega dicho pronunciamiento que, por el contrario, su utilización únicamente como una forma de vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador no resulta lícita, toda vez que supone un control ilimitado, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad, lo que implica no solo un control extremada e infinitamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador o su representante, sino que significa el poder total y completo sobre la persona del trabajador, constituyendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad.

Ahora bien, si bien es cierto el referido dictamen se encuentra referido a los conductores de locomoción colectiva, en opinión de este Servicio, resulta plenamente aplicable a los conductores de una grúa porta contenedores toda vez que las argumentaciones que le sirven de fundamento resultan igualmente aplicables al caso en análisis.

Efectuada esta precisión, cabe señalar que de acuerdo con la doctrina de esta Dirección la utilización de estos mecanismos de control resulta lícita si concurren ciertos requisitos generales y específicos que se pasan a detallar:

1.- Requisitos generales:

- a) Deben estar incorporados en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- b) Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral.
- c) Deben ser de aplicación general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio.
- d) Debe respetarse la dignidad del trabajador.

2.- Requisitos específicos:

- 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.
- c) Su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun 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.

3.- Por último, esta Dirección ha sostenido, respecto de las grabaciones obtenidas, lo siguiente:

- 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 obtenidos 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 del empleador y trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello, de conformidad con el 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, es decir, razones técnico productivas o de seguridad.
- e) Resulta ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes que ellas contienen.

Atendidas las normas legales y doctrina administrativa antes citadas cabe concluir que utilización de las cámaras de seguridad por las que se consulta se ajustaría a derecho en cuanto tal medida tenga por objeto principal proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y se cumplan las condiciones antes señaladas, las que pueden ser eventualmente fiscalizadas por esta Dirección ya sea de oficio o a petición de algún trabajador u organización sindical.


Saluda atentamente a Ud.,



SONIA MENA SOTO
BOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



 **EBP/MSGC**
Distribución:
- Jurídico
- Partes