



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 8595(1677)/2013

1310

ORD.: _____

Juicio

MAT.: No se ajusta a derecho el sistema de monitoreo GPS, utilizado por la empresa Pelp Servicios S.A. en los vehículos conducidos por los trabajadores de mantención que allí laboran, toda vez que, si bien, dicho mecanismo de control se justificaría por razones técnico productivas y de seguridad y resulta, además, proporcional al objetivo buscado, sin que pueda constituir una restricción ilegítima al derecho a la intimidad, vida privada u honra de los aludidos dependientes, no ha sido incorporado al reglamento interno de la empresa.

ANT.: 1) Instrucciones, de 27.03.2013, de Director del Trabajo.
2) Ord. N°1876, de 19.11.2013, de I.C.T. Santiago Norte.
3) Ord. N°4168, de 28.10.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Respuesta, de 16.08.2013, de Pelp Servicios S.A.
5) Ords. N°s. 3061 y 3060, de 05.08.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6) Presentación, de 19.07.2013, de Confederación General de Trabajadores.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

15 ABR 2014

**A : SEÑORES MANUEL AHUMADA L. Y ESTEBAN HIDALGO S.
PRESIDENTE Y DIRECTOR
CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DIECIOCHO 45-50, PISO A
SANTIAGO/**

Mediante presentación citada en el antecedente 6), requieren un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la legalidad de la medida de control implementada por la empresa Pelp Servicios S.A. respecto del personal de mantención, consistente en un sistema de monitoreo GPS instalado en los vehículos a su cargo.

Lo anterior, por cuanto, a su juicio, mediante dicho sistema los trabajadores de que se trata se ven constantemente presionados durante el desempeño de sus labores.

Por otra parte, el empleador, en respuesta a traslado conferido por esta Dirección en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, expone, en síntesis, que el monitoreo de los vehículos de la empresa mediante el uso de GPS constituye una medida de control que respeta todos los criterios y requisitos señalados por la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos y que posteriormente se plasmaron en el artículo 154 del Código del Trabajo y por tanto, es posible afirmar que se trata de una medida legal, idónea para los fines perseguidos, además de proporcionada a la consecución de los mismos.

Precisa que dicha medida de control cuenta con un mecanismo de monitoreo a través del sistema de posicionamiento global (GPS), que permite conocer la ubicación exacta de cada vehículo y consecuentemente, su asignación de manera más eficiente al cumplimiento de las solicitudes de sus clientes, relativas a la mantención de dispensadores de combustible, máquinas de lavado de vehículos menores y dispensadores de alimentos en las bombas de bencina y estaciones de servicio afines.

Agrega que, entre las obligaciones impuestas a los conductores de la empresa, contenidas en el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se contempla expresamente aquella establecida respecto de los conductores, quienes deben respetar y cumplir todas las pautas técnicas que el empleador imparta respecto de la operación de los vehículos de propiedad de la empresa, además de contener la prohibición de utilizarlos en asuntos particulares.

Manifiesta, asimismo, que hace algún tiempo, en respuesta a un requerimiento de los propios trabajadores de mantención, se les otorgó transitoriamente, mediante la suscripción de un anexo de contrato individual, un permiso especial para trasladarse a sus domicilios al término de la jornada diaria y de vuelta al trabajo al día siguiente, en el mismo vehículo asignado por la empresa para cumplir con sus labores. Dicha autorización tenía por objeto evitar que los aludidos trabajadores se sometieran a largos e incómodos trayectos desde y hacia sus hogares, una vez terminada la jornada laboral.

Sobre esta materia precisa, finalmente, que la única condición impuesta para ello fue la prohibición de utilizar los vehículos de la empresa en asuntos particulares, fuera de la jornada laboral, prohibición establecida en el reglamento interno de la empresa, según ya se señalara y que en razón del incumplimiento por parte de algunos trabajadores de dicha exigencia, se les remitieron cartas de amonestación, con arreglo a lo previsto por la ley, junto con el informe efectuado a través del sistema GPS, en un detalle impreso de los lugares donde había estado la camioneta respectiva y que fueron oportunamente firmadas por los trabajadores que infringieron el acuerdo. Aclara que a pesar de haber incurrido algunos de dichos trabajadores en una reiteración de la infracción al reglamento interno en comento, no se despidió a ninguno de ellos por tal causa, pero sí se cursaron las amonestaciones correspondientes, en tiempo y forma.

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

El artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 1°, establece:

“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 154 del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone:

«El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones»:

«5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores»;

«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 este modo, los requisitos generales de toda medida de control han sido establecidos en la norma antes transcrita, en los siguientes términos:

- a) deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece al efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;
- a) sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;
- b) su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y
- c) Debe respetarse la dignidad del trabajador.

Sobre esta materia, los dictámenes 2328/130, de 19.07.2002; 3276/173, de 16.10.2002 y 2210/35, de 05.06.2009, emitidos por esta Dirección, sostienen que a través de la norma legal antes transcrita se ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de forma ineludible, la interpretación del conjunto de las disposiciones que regulan las relaciones al interior de la empresa.

Los mismos pronunciamiento jurídicos plantean que este posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales del ordenamiento jurídico-laboral tiene su origen en el reconocimiento de la dignidad de la persona del trabajador y que la Constitución Política de la República ha materializado en su artículo 1º, inciso 1º, al señalar que *“las personas nacen libres e iguales en dignidad y en derechos”*.

En esta perspectiva, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad sus parámetros modeladores y conformadores, de suerte que los mismos deben necesariamente explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho

reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen, entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad, siendo su categorización de “fundamentales” una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona.

Por su parte, el poder de dirección del empresario, si bien reconoce como fundamento las garantías constitucionales de la libertad de empresa y el derecho de propiedad, consagrados, respectivamente, en el artículo 19, números 21 y 24 de la Constitución, se circunscribe jurídicamente al específico ámbito del contrato de trabajo y por ende, no pueden ejercerse más allá de la relación propia de dicha convención ni extenderse a actividades ajenas a aquellas propias del quehacer laboral, a lo cual es preciso agregar que será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder, estableciendo normas mínimas irrenunciables e impidiendo su uso arbitrario.

En este sentido, se argumenta en el dictamen Nº 2856/162, de 30.08.2002, emitido por esta Dirección, que *«La conformación de este poder empresarial [...] ha de suponer en cuanto a su ejercicio el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador. En efecto, como se ha apuntado, los poderes empresariales no pueden suponer a priori una relativización o matización del derecho fundamental, más bien éste es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes. Por lo tanto, el problema no tiene sólo una connotación contractual [...] tiene también un componente que escapa al limitado y circunscrito ámbito del contrato de trabajo para trasladarse a la órbita constitucional, esto es, al ejercicio por parte del trabajador de derechos que trascienden su categorización como trabajador para amoldarse a un plano omnicomprendivo de su personalidad toda. En consecuencia, dicho poder —expresión de las necesidades organizativas o productivas del empresario, pero delimitado jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la ley— necesariamente ha de verse afectado en alguna medida en aras del respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador».*

Ahora bien, acorde con lo sostenido por este Servicio en el citado dictamen 2328/130, la utilización de estos mecanismos de control con el exclusivo objeto de vigilar el cumplimiento de la prestación de servicios importa a todas luces una limitación del derecho a la intimidad del trabajador no idónea a los fines perseguidos, en razón del incumplimiento de los requisitos propios de todo límite que se quiera imponer a un derecho fundamental y que es posible englobar en la aplicación del denominado “principio de proporcionalidad”, que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional. En virtud de dicho principio se exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de manera tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, lo que ocurre en la especie, ya que se trata de una medida restrictiva de la libertad del trabajador que, a la luz de la doctrina analizada sería una medida proporcional al fin buscado, cual es, el control de los tiempos de desplazamiento de los vehículos, su protección y la de los conductores, sin perjuicio de controlar, además, por esa vía, el cumplimiento de la prohibición impuesta a dichos trabajadores en el reglamento interno a que se ha hecho referencia y no así la mera vigilancia de la ejecución de las funciones por dichos trabajadores.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que de los antecedentes recabados en torno al asunto, en especial, de informe de fiscalización emitido por el funcionario dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, Sr. Fernando Campos Codorniu, es posible inferir, a partir de lo señalado por el Encargado de Personal de la empresa Pelp Servicios S.A.

que la finalidad tenida en vista por el empleador para instalar los GPS fue, por una parte, proteger los vehículos, herramientas y repuestos de la empresa, principalmente para evitar robos de los vehículos con el consiguiente peligro para los conductores y, en segundo término, controlar los trayectos realizados por dichos trabajadores; ello en atención a la urgencia con que deben realizarse las actividades requeridas por los clientes de la empresa.

De acuerdo a dicha declaración, todos los vehículos de la empresa tienen instalados GPS y el servicio de información satelital es entregado por la empresa GP7000, a través de su página web, a la que se ingresa mediante el nombre de usuario y una contraseña, con la que cuentan tanto el Gerente de Servicio Técnico como la Prevencionista de Riesgo de la empresa, quienes, a su vez, reportan los antecedentes al declarante, en su calidad de Encargado de Personal quien es el que, en definitiva, administra la información. De los dichos de este último es posible inferir, además, que si bien dicha información se encuentra disponible en la página web, no existe, sin embargo, personal asignado a un seguimiento permanente de la flota de vehículos con que cuenta la empresa, sino que los chequeos son al azar, para verificar la posición del vehículo en un determinado momento.

En relación a las funciones ejecutadas por los trabajadores en comento, señala que a cada uno de ellos se le asigna una orden de servicio a través de un teléfono celular y que una vez recibida y confirmada por el trabajador, este último acude al punto indicado comunicando su arribo; asimismo, una vez terminado el cometido informa tal circunstancia por esa misma vía, todo lo cual queda registrado en un sistema computacional propio que indica el tiempo en que se llevó a cabo dicha comisión y que permite respaldar las actividades desarrolladas por cada trabajador.

Sobre este punto, precisa también, que de las declaraciones vertidas por el aludido Encargado de Personal se desprende que el dispositivo GPS, que consiste en una antena, es utilizado con fines de control de la ubicación de la flota y no necesariamente para el control de los trabajadores en las actividades propias del giro y del tiempo destinado a la realización de las mismas. Tal conclusión se sustenta en que el servicio que presta entrega la ubicación y tiempo de detención del vehículo, pero en ningún caso alarmas ante emergencias tales como aumento de la velocidad permitida.

Por su parte, los dirigentes del sindicato constituido en la empresa confirmaron ante el funcionario actuante lo manifestado por el representante de la empresa, aunque insistieron en que el dispositivo constituye una herramienta de control para los trabajadores, toda vez que, si bien es cierto, en la práctica no se han presentado problemas significativos, temen que en el futuro dicho dispositivo constituya un antecedente para justificar el despido de algún trabajador. No obstante lo expresado, manifiestan que no se oponen a su uso y que dado que desconocen su real utilidad, requieren que se declare su legalidad.

A su vez, en entrevistas sostenidas con el funcionario actuante, algunos de los trabajadores por los que se consulta manifestaron que la instalación de los GPS en los vehículos asignados para ejecutar sus funciones no les ha generado problema alguno, sino que, por el contrario, estiman positiva la medida en tanto permite mejorar la seguridad del vehículo a su cargo. Agregan que ante la necesidad de un desvío en la ruta asignada, a fin de realizar trámites personales, se informa a los supervisores y, por lo general siempre se les permite realizarlos.

El mismo funcionario informa, por último, que la utilización del dispositivo en comento ha permitido a la empresa efectuar un control mayor de la correcta utilización de la flota de vehículos, generando ahorro en los tiempos de desplazamiento y consecuentemente, en combustible, control que en todo caso no afectaría a los trabajadores, según se desprende de las declaraciones a que se ha hecho referencia precedentemente y de la circunstancia de no haberse constatado la instauración por el empleador de una política de prohibiciones en este aspecto, cuya infracción implique para aquellos la terminación de su contrato de trabajo.

Precisado lo anterior, cabe puntualizar todavía, que de acuerdo a lo sostenido en forma invariable por este Servicio, según ya se señalara, el control ejercido por el empleador en uso de sus facultades empresariales no puede implicar que a través de él se vigilen las actividades de los trabajadores, afectando con ello la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de aquéllos, circunstancia que, en todo caso, no fue detectada a través de la fiscalización llevada a cabo en la aludida empresa, toda vez que si bien, dicho sistema se ha utilizado también para controlar que los trabajadores no utilicen el vehículo a su cargo para asuntos particulares, dicho control no es exclusivo y obedece a la prohibición impuesta en tal sentido por la empresa en el reglamento interno respectivo.

Sobre lo base de la precedentemente expuesto es posible sostener que el uso del sistema GPS de que se trata constituiría, en opinión de este Servicio, una forma lícita de control atendida la finalidad tenida en vista para su aplicación, que justificaría su utilización y que no implicar una vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores respectivos, resultando, además, proporcional a dichos objetivos.

Con todo, cabe hacer presente que si bien, el representante del empleador señala que la medida de control por la que se consulta se encontraría comprendida en el reglamento interno de la empresa, lo cierto es que ella no ha sido contemplada expresamente en dicho cuerpo normativo.

Ello porque, la disposición que, a juicio del representante del empleador, contendría la medida de control en referencia es aquella contenida en el apartado I del citado reglamento, que establece: *«Los conductores deben respetar y cumplir todas las pautas técnicas que la empresa imparta, respecto de la operación de los vehículos, a fin de garantizar el máximo rendimiento de los diferentes sistemas que componen la máquina»*.

Sostiene asimismo, dicho representante, que entre las prohibiciones contempladas en el Título Décimo del aludido reglamento, se encuentra la consignada en el N°27, que impide a los trabajadores: *«utilizar sin autorización los vehículos de propiedad de la empresa, destinándolos a sus actividades comerciales, productivas o administrativas, en asuntos particulares»*.

Sin embargo, se trata, en el primer caso, de una norma concebida en términos generales y que tendría por objeto advertir a los conductores de vehículos de la empresa respecto de la necesaria aceptación de las pautas técnicas que el empleador imparta para su operación y rendimiento máximo, en tanto que la segunda de las disposiciones transcritas contiene una prohibición de utilizar dichos automóviles en asuntos particulares, pero ninguna de ellas contempla expresamente —como tampoco algún otro precepto del citado cuerpo reglamentario— que tanto para el control del cumplimiento de las referidas pautas técnicas como de la prohibición allí establecidas, el sistema utilizado es el de monitoreo GPS por el que se consulta.

En estas circunstancias y a la luz de la jurisprudencia administrativa precitada, es posible sostener que para que la aplicación de dicha medida de control resulte lícita debe incorporarse al reglamento interno de la empresa y ponerse en conocimiento de los trabajadores respectivos en la forma prevista en el artículo 156 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que no se ajusta a derecho el sistema de monitoreo GPS, utilizado por la empresa Pelp Servicios S.A. en los vehículos conducidos por los trabajadores de mantención que allí laboran, toda vez que, si bien, dicho mecanismo de control se justificaría por razones técnico productivas y de seguridad y resulta, además, proporcional al objetivo buscado, sin que pueda constituir una restricción ilegítima al derecho a la intimidad, vida privada u honra de los aludidos dependientes, no ha sido incorporado al reglamento interno de la empresa.

Saluda atentamente a Uds.,


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


JECC/SMS/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- -Control
- I.C.T. Santiago Norte
- Pelp Servicios S.A. (El Rosal 4560, Huechuraba).