



**Proyecto de tesina**

**Carrera de Derecho**

**CONTROL Y VIGILANCIA : ANÁLISIS AL CRITERIO DE LA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN LA LEGITIMIDAD DEL  
CONTROL AUDIOVISUAL**

Nazaret K. Arteaga Román

David A. Vargas Lobos

Profesora Dagmar B. Salazar Mesa

Julio de 2025

## ÍNDICE

I. Resumen .....	3
II. Palabras Claves .....	3
III. Introducción .....	4
IV. Una aproximación filosófica sobre el control y su ejercicio .....	11
V. Análisis de la jurisprudencia y la doctrina de la DT sobre la materia.....	17
VI. Sobre la protección a la privacidad y los datos personales.....	28
VII. La potestad disciplinaria y las consecuencias del control audiovisual.....	34
VIII. Conclusiones .....	42

## **I. Resumen**

Este es un examen de la evolución de la doctrina administrativa laboral en Chile sobre la videovigilancia en el trabajo, centrándose en los criterios de la Dirección del Trabajo (DT). Se identifican dos fundamentos para su uso: (1) razones técnico-productivas o de seguridad, y (2) vigilancia directa a trabajadores, esta última considerada desproporcionada al permitir sanciones basadas en registros tecnológicos. Pese a estos límites, el uso de cámaras se ha expandido, debilitando la supervisión institucional debido a la diversificación tecnológica.

La normalización de la videovigilancia, incluso en espacios de descanso, amenaza derechos fundamentales como la dignidad y la proporcionalidad. El estudio advierte sobre la amplia justificación técnico-productiva, que facilita su implementación indiscriminada. Concluye que, aunque el empleador tiene legítimas necesidades de control, la DT debe fortalecer su fiscalización para evitar usos invasivos, priorizando los derechos de los trabajadores frente a prácticas injustificadas.

## **II. Palabras Claves**

Videovigilancia ; Tecnología ; Potestad de Control ; Proporcionalidad ; Derechos Fundamentales

### III. Introducción

En marzo del presente año la opinión pública tuvo conocimiento de un caso laboral que puede ser calificado como un problema propio de la modernidad en el derecho del trabajo. El ex animador de radio y televisión, Karol Jesús Lucero Venegas -más conocido como Karol Dance- fue acusado y denunciado por un grupo de trabajadores de su productora “Like Media” ante la Dirección del Trabajo por *vigilar y controlarlos* a través de cámaras de vigilancia. Explicaban los trabajadores que estos aparatos tenían la posibilidad, no tan solo de grabar y transmitir en vivo las situaciones que ocurrían en las oficinas de la productora del otrora animador, sino que además podían registrar y transmitir audio. Esta situación de supervigilancia fue, a pesar de su gravedad, superada rápidamente por la opinión pública al enterarse de que una parte de los trabajadores de la empresa, ni siquiera recibían una remuneración, sino que el pago era con “experiencia”. Las redes sociales se movilizaron contra los actos del antiguo rostro televisivo. Llegaron las y los “expertos” a opinar sobre el tema. Sin embargo, antes de que terminara la semana el tema había caído en el olvido. Ahora bien, el caso original planteó un tema sumamente relevante: ¿Cuál es el límite en el ejercicio de la facultad de control del empleador?

Si hacemos un ejercicio de memoria histórica en el mundo del derecho laboral, podemos concluir que se viene gestando desde finales del siglo XIX y que ha llegado hasta nuestros días inmerso en un constante proceso de evolución y desarrollo, aparentemente, sin fin. Expresivamente lo denunciaba el profesor Supiot sobre las transformaciones contemporáneas en el mundo del trabajo; *“Y es que las transformaciones técnicas y económicas contemporáneas han dado al traste con el modelo industrial en el que se basa el derecho del trabajo”* (Supiot, A., 1999). La mutación de los mundos laborales en los países que hoy llamamos desarrollados ha sido clave, desafiando constantemente a innovar y transformarse en mercados sumamente exigentes. Y es que, en términos productivos, fue necesario el abandono del trabajo de producción de mercancías con cadenas particulares, es decir, un mismo artesano u obrero transforma la materia prima, hasta un objeto con valor en el mercado; para trasladarse a las líneas de montaje, que venían con prominente desarrollo en Europa y Norteamérica. Esta explosión productiva se produjo en parte por el desarrollo de nuevas tecnologías, que no tan solo significó nueva maquinaria capaz de reducir esfuerzos y mejorar la productividad de los trabajadores, sino que por el desarrollo de nuevos materiales y técnicas de elaboración más eficientes que permitieron a los trabajadores cumplir una sola tarea determinada respecto de un elemento determinado en la fabricación de una mercancía. Aquello, no solo significó el

aumento de los empleos en las fábricas y en los centros industriales, sino que rápidamente la necesidad de la creación de nuevos sistemas de control para poder dirigir, sin demora, el nuevo rumbo de la empresa y sus líneas productivas. Esta misma necesidad se trasladó luego a otro tipo de empresas y servicios que tuvieron que hacer frente a grandes cantidades de personas que estaban o hacían uso de sus instalaciones de manera permanente. Así, necesariamente surgieron diversas maneras de organizar o estructurar el trabajo que permitieran al empleador o dueño de la empresa, *vigilar* y *controlar* a quienes hacían uso o eran parte de las personas que trabajaban en sus instalaciones.

Los modelos del *Taylorismo* y *Fordismo* modificaron, no tan sólo el comportamiento de los obreros y de los empleadores (con ello, de sus empresas y fábricas), estableciendo líneas de presentación o líneas de montaje, sino que modificaron también las relaciones de control en el trabajo. Estableciendo un control que ya no estaba sujeto únicamente de la directa intervención del empleador, sino que manifestándose a través de trabajadores a los que se les había delegado la función de *controlar* y *vigilar*. Así, lentamente en este mundo del trabajo contemporáneo se introduce la figura del *supervisor*.

Estos elementos, son el contexto necesario para poder empezar a visualizar el marco teórico en el que se construye este trabajo de investigación, esto es, el avance tecnológico ha repercutido en todos los ámbitos de nuestra sociedad, incluso permeando en el cómo se ejercen las facultades del empleador dentro de la empresa. En este sentido, **Carillo (2006)**, señala: “*Los cambios y avances de la tecnología evolucionan tan rápido que resulta difícil mantener actualizada la maquinaria y los sistemas necesarios para la actividad empresarial*”.

El mundo jurídico por su lado ha procurado avanzar para lograr abarcar las consecuencias de este fenómeno tan complejo. Esto ha requerido que áreas de la disciplina empiecen una búsqueda por entender este creciente desarrollo de tecnología que se complejiza a una velocidad impresionante. El Derecho Laboral, no ha estado exento a ello, y sin duda, uno de los ejes más desarrollados en la doctrina ha sido precisamente el impacto de la tecnología en el mundo del trabajo. Su rol, preponderantemente de protección a los trabajadores, le ha ayudado al mundo laboral a comprender fenómenos modernos, cómo, el *esquirolaje tecnológico*, que es la sustitución y reemplazo de trabajadores movilizadas en una huelga, ya no por otros trabajadores, sino que por medios tecnológicos; o la supresión de puestos de trabajos por cambios en la modalidad de producción. Lo anterior, dentro de un proceso que ha sido llamado por algunos como la *automatización del trabajo*. Ahora bien, una de las áreas más afectadas, y

que a nuestra consideración no ha sido explorada lo suficiente, es el uso de las facultades que la ley entrega al empleador por su mero imperio -a saber, las dos que nos convocan en esta investigación: dirigir y controlar-, y que se ha empezado a utilizar a través de estos medios tecnológicos.

En específico, nos interesará, seguir la postura de la Dirección del Trabajo (DT) siguiendo la modificación del artículo 5 del Código del Trabajo en la ley 19.759, en su Dictamen Ordinario 2328/130 del 19 de junio de 2002, en el que indicó a los derechos fundamentales de los trabajadores como un *límite infranqueable*. Esto sentó las bases para que la Dirección empezara a tratar este nuevo conflicto entre los derechos fundamentales de los trabajadores y el ejercicio de las facultades de los empleadores a través de elementos tecnológicos con una serie de criterios en consideración a la protección a estos derechos y también como una limitación de las facultades al empleador.

Haciendo un adelanto al contenido que revisaremos en esta tesina, podemos señalar que la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo considera que los empleadores pueden tener dos posibles razones para la instalación de un sistema de control. La primera de estas razones es por un aspecto *técnico*, ya sea del proceso productivo, es decir, por la complejidad o necesidad constante de monitoreo de una cadena productiva o, por un tema de resguardo de la propiedad, sea necesario el monitoreo de las mercancías y/o la maquinaria mediante un control visual. Ahora bien, la segunda razón es por el *control propiamente tal de los trabajadores* y, como veremos más adelante, que tiene asociado dos elementos que a juicio de la DT lo hacen improcedente y, por tanto, ilegal.

Las ideas fundantes de esta investigación giran en torno a evaluar los criterios que ejerce la Dirección del Trabajo para determinar la ilegalidad de la medida, entendiendo que esos criterios, a saber: 1. Por tener asociada la posibilidad de ejercer sanciones a destiempo o de manera represiva, que, sin el elemento de la cámara, no pudiese ser posible, y, por tanto, el control que ejerce la cámara está en un plano superior a la capacidad del empleador para realizar el control. 2. Por respeto de la privacidad de los trabajadores y a sus derechos fundamentales, esto es, a la vida privada, a la honra y a la privacidad. (Dirección del Trabajo. 2002); pueden ya no responder a elementos que sean compatibles con el ejercicio de control y vigilancia de las plenas garantías constitucionales que poseen los trabajadores en nuestro ordenamiento jurídico y cuál es el razonamiento del organismo que ejerce la fiscalización sobre el empleador para evitar estas vulneraciones.

A pesar de lo anteriormente señalado, las consideraciones de la Dirección no han sido impedimento para que el uso de la cámara de videovigilancia como elemento dentro del ejercicio de control al trabajador, es decir, que la cámara de videovigilancia sea utilizada como elemento de control, se haya masificado en el mundo laboral actual, reemplazando incluso a la figura del supervisor. Muy bien lo señala Sanllehí (2009) que indica:

*“Los sorprendentes niveles de vigilancia empresarial que se han alcanzado con los nuevos instrumentos tecnológicos plantean así importantes problemas ético-jurídicos en un vasto espectro de facetas y ámbitos del trabajador, llegando hasta extremos de vigilancia total en algunos casos.”* (pág. 10-11)

A esto debe ser aunado el decaimiento en la capacidad de limitar el uso de la cámara como medio de control de los trabajadores, principalmente asociado a que si bien la normativa de la DT establece líneas claras de cuáles son las hipótesis que permiten a un empleador instalar sistemas de control audiovisual, los elementos de videovigilancia han progresado tanto cambiando su composición, complejidad y alcance. Por lo anterior, parece propio también detenernos en la utilización de los conceptos de videovigilancia y elementos de control audiovisual como similares. Además, cabe destacar también que el espacio argumentativo que abre la posibilidad de la videovigilancia por razones “técnico-productivas” es demasiado amplio, por lo que, el uso de estos medios de control audiovisual ha mutado en tener un alcance mucho menos limitado y controlado.

Ahora bien, otro tema relevante es el control de la Dirección del Trabajo en miras a la protección de las libertades individuales de los trabajadores que son afectados por estos ejercicios de las facultades de control y vigilancia, y en especial consideración, a la proporcionalidad de las medidas dado las graves afectaciones a los derechos fundamentales que se derivan del uso de estas herramientas. Brevemente mencionamos la entrada en vigencia de la ley 19.759, que en su artículo único numeral 4 incorporó expresamente en el artículo 5 de nuestro Código del Trabajo, el carácter de *límites infranqueables* a las garantías constitucionales de los trabajadores. Este reconocimiento pone como límite a las potestades del empleador los derechos fundamentales de las y los trabajadores y, por cierto, que, con especial relevancia, **los derechos sobre la intimidad, vida privada y honra de estos**. Este límite a las facultades del empleador fue un gran avance en materia laboral, incluida la consolidación de la doctrina de “*ciudadanía en la empresa*”, y dio paso a que la Dirección del Trabajo estableciera criterios respecto de la utilización de elementos de control audiovisual. Señalado lo anterior,

debemos si no, dar un contexto más general a nuestra investigación, puesto que cómo ya señalamos, el vertiginoso mundo del derecho del trabajo no se desatiende del contexto global.

Estamos inmersos en la cuarta revolución industrial. Ya no es el vapor, la energía fósil o la automatización de las cadenas productivas lo que nos impulsa, sino que es algo mucho más intangible y complejo de entender, el elemento que mueve esta nueva revolución industrial son los datos, y más específicamente, los datos personales. Nuestra tesis se ha trabajado con esa premisa. Los datos son el motor de esta sociedad, una sociedad de la información que está constantemente intercambiando, generando y analizando información. Y esta premisa es parte de un panorama mucho más amplio que se encierra en el corazón de nuestro proyecto, puesto que otra mirada relevante para nuestro tesina es el creciente desarrollo de lo que el filósofo francés *Michael Foucault* llamó el “**Estado policial**” que, en muy resumidas ideas, presenta un orden social fundado en la necesidad de control absoluto, pues no era una necesidad insignificante, sino que lo que permitía a un determinado grupo el manejo de la sociedad entera bajo la premisa del orden y la seguridad.

Empieza entonces a aclararse el panorama en esta investigación, buscaremos primeramente dibujar en el núcleo de nuestra investigación una teoría sobre el control en miras a comprender, desde una mirada filosófica, la orientación del control empresarial y los efectos del avance tecnológico en la expresión de este. Todo esto, claramente orientado hacia nuestro campo de estudio, y más específicamente dentro de la ciencia jurídica, el Derecho Laboral. Esperamos con esto también, permitirnos analizar este fenómeno en el crecimiento de la necesidad de control mediante el uso de aparatos audiovisuales desde otros elementos audiovisuales y que han tenido un crecimiento explosivo en nuestra sociedad.

Respecto a esto último, debemos señalar que el uso poco moderado por parte de algunos actores sociales necesariamente merece hacer la pregunta en torno al cómo están siendo utilizadas la tecnología que tiene como consecuencia el menoscabo de algunos de nuestros derechos fundamentales -y en especial aquellas como la tecnología de videovigilancia, que entra en conflicto con el derecho a la privacidad-.

Otro punto relevante para el análisis será el contexto legislativo que revisaremos respecto de las normas que regulan el control audiovisual, puesto que se debe considerar que hoy el foco de la discusión político-legislativa sobre las relaciones laborales en nuestro país parece estar está centrada en la dignidad de los trabajadores. Esto es palpable en cómo nueva

normativa -“Ley Karim”, “Ley de las 40 horas”, la “Reforma Previsional”-, tiene como objetivo lograr que el Estado mejore y proteja efectivamente las condiciones materiales de los trabajadores del país y avanzar hacia los estándares de países referentes en estas materias. Estos esfuerzos han buscado en general, subsanar, una problemática existencial del trabajo en los tiempos actuales -la automatización del trabajo- , que tiene aparejada una consecuencia nefasta como la precarización del mismo. Esta investigación, busca también dar un espacio a ese contexto específico. Es por ello, que previamente hemos debido contextualizar esta investigación para que se permita observar la hipótesis en estudio sobre la que se trabajará, no tan solo desde un cierto ámbito normativo, sino que también con un espacio para abordar el problema desde un espacio filosófico. Es por ello, que esta investigación comenzará realizando un ligero repaso histórico respecto de cómo ha evolucionado el control -y en específico se tratará el control ejercido a través de cámaras audiovisuales- en el mundo del trabajo, para luego adoptar también un breve repaso filosófico respecto de las ideas sobre el control en el mundo del trabajo y cómo se han reconocido institucionalizados a través del Derecho del Trabajo.

Antes de seguir, debemos entender que el control y vigilancia se da en el contexto de una relación laboral, que es una *la situación jurídica donde un sujeto acuerda con otro desempeñar una determinada tarea o prestación a cambio de un determinado monto o suma de dinero, siempre existirán las relaciones de dependencia y subordinación*. Esta definición, que ha sido transversalmente utilizada para las relaciones laborales, supone desde ya, el entendimiento de que en las relaciones laborales existe dependencia y subordinación, por tanto, jerarquía. Existe, por tanto, un reconocimiento de un sujeto A con poder sobre un sujeto B. Hasta acá ese marco particular de condiciones, es el constante en la evolución del trabajo y ha atravesado la historia de desarrollo del ser humano.

Dicho lo anterior, es necesario subrayar que la subordinación es clave en el Derecho del Trabajo. Se encuentra contenida en el artículo 7 del Código del Trabajo como un elemento necesario de la relación laboral en el contrato individual. Así mismo, la define el profesor **Ugarte (2005)** cómo: *“La obligación que tiene el trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador quien, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas”*. Por tanto, es necesario constatar lo esencial de esta para describir la relación entre partes en el mundo laboral. Puesto que, dado que existe una

disparidad entre las fuerzas que suscriben la relación laboral -y que, a su vez, esto mismo la ha diferenciado de la relación entre partes en el contrato civil de prestación *de servicios*-. Es producto de esta disparidad de fuerzas -donde el trabajador queda sometido al poder directivo del empleador-, que el Derecho del Trabajo ha adquirido un rol protector para con aquellos que han quedado sometidos en esta relación contractual, otorgando límites a las actuaciones que puede realizar el empleador.

De esta manera, la doctrina del derecho del trabajo ha establecido que el poder del empleador se construye en tres facultades que el legislador ampliamente le ha reconocido, a saber: a) la potestad de organización; b) la potestad de dirección; c) la potestad de control; cada uno con diversas expresiones dentro en la cotidianeidad material del trabajo. Esta investigación se centrará en la manifestación de la potestad de control y cómo se expresa en la supervigilancia que ejercen los empleadores a través de los elementos de control audiovisual como las cámaras de videovigilancia. Para esto nuestra tesina tiene como objeto analizar críticamente la doctrina que ha seguido la Dirección del Trabajo en los últimos 25 años respecto del ejercicio de la facultad de control por parte de los empleadores a través de elementos de control audiovisual. Esto será repasado en dos aspectos, primero, hablaremos sobre el uso de aparatos audiovisuales como elementos de control en la relación laboral; lo segundo es respecto de los criterios y consideraciones que ha tenido nuestra jurisprudencia administrativa a la hora de fiscalizar el uso de estos aparatos.

Finalmente, y luego de todas esas consideraciones previas nuestra investigación se centrará en abordar la argumentación que existe detrás de la legitimidad del control y el criterio del ente fiscalizador a la hora de evaluar los elementos de control audiovisual. Veintitrés años han transcurrido, y si bien, los argumentos de la Dirección del Trabajo se han mantenido, han tenido ciertos matices producto del avance tecnológico y la aparición de nuevos aparatos de control y por tanto sostenemos que no son suficientes para sostenerse frente a la lógica de las nuevas tecnologías.

#### **IV. Una aproximación filosófica sobre el control y su ejercicio**

La filosofía del control del empleador constituye un eje conceptual que permite comprender no sólo el origen jurídico del poder de control en la relación laboral, sino también su justificación ética, económica y social. Más allá de su definición normativa, el control se sustenta en un conjunto de ideas estructurales que explican por qué el ordenamiento jurídico reconoce al empleador la facultad de vigilar, supervisar y dirigir la actividad del trabajador dentro de la empresa.

##### 1.1 Una definición de control.

En el ámbito del derecho laboral, hablar de control es básicamente determinar y confirmar que nos encontramos frente a una relación laboral, entre un trabajador y su empleador. Es más común hablar de “subordinación”, concepto que hace referencia a este control. En el artículo 7 del CT hace alusión a la relación de subordinación como un elemento fundamental en el contrato de trabajo. Sin embargo, corresponde cuestionar ¿cuánto abarca este concepto?, ¿qué diferencia hay entre una simple prestación de servicios y una relación laboral?, ¿de qué manera permitimos que haya una relación en la que una parte parece ser más beneficiada que la otra? Una vez determinada la fuente de este concepto y sus características, podremos identificar sus límites, lo cual es fundamental para entender en qué momentos permitimos que ciertas conductas del empleador sean consideradas parte de esta facultad de “control”.

El control es una manifestación central del poder de dirección del empleador y consiste en el conjunto de facultades jurídicas, técnicas y organizativas destinadas a supervisar, verificar y orientar la actividad del trabajador dentro de la empresa. Su origen se encuentra en la propia estructura del contrato de trabajo, que implica la prestación de servicios bajo dependencia y dentro de la organización ajena (Alonso Olea & Casas Baamonde, 1988, pp. 315–316).

Desde una perspectiva filosófica, el control se justifica en la necesidad de asegurar la cohesión del proceso productivo, dado que la empresa opera como un sistema que requiere coordinación permanente. Sin mecanismos de supervisión, el trabajo colectivo se fragmentaría y perdería eficacia (Krotoschin, 1978, pp. 196–197). Así, el control garantiza que las tareas individuales convergen en los fines globales de la organización y permite mantener estándares de calidad, seguridad y continuidad operativa.

El control incluye la vigilancia del modo, tiempo y lugar de la prestación, la supervisión de deberes de conducta, el uso de bienes empresariales y la aplicación de sistemas preventivos y de seguridad. Como señala Mangarelli (2013), del poder de dirección deriva necesariamente el poder de vigilar y controlar el cumplimiento de las instrucciones impartidas (pp. 15–17). Hoy, este control se amplía a herramientas tecnológicas como cámaras, registros electrónicos, geolocalización o software de monitoreo.

Sin embargo, la filosofía contemporánea del derecho del trabajo advierte que el control, aunque necesario, entraña un riesgo constante de abuso, especialmente cuando se despliega mediante tecnologías altamente invasivas. Por ello, su ejercicio está limitado por los principios de dignidad humana, proporcionalidad, razonabilidad, necesidad, buena fe y no discriminación (Mangarelli, 2013, pp. 19–22). El control solo es legítimo cuando se funda en finalidades vinculadas a la actividad productiva y se ejerce mediante el medio menos invasivo posible.

En este marco filosófico, el control efectivo es aquel que coordina sin dominar, y que respeta la autonomía mínima del trabajador. Como explica Supiot (1994), la subordinación propia del contrato de trabajo no autoriza a borrar la condición del trabajador como sujeto de derechos, pues “la autoridad no puede transformarse en sometimiento de la persona” (p. 138).

En síntesis, el control es un poder funcional para la organización empresarial, pero tiene como límite esencial la dignidad de la persona trabajadora, lo que impide que la subordinación laboral derive en subordinación personal.

## **1.2 Relación jerarquía-control**

La relación entre jerarquía y control es uno de los elementos estructurantes del contrato laboral. La empresa requiere una estructura jerárquica que permita coordinar esfuerzos, asignar tareas y dirigir procesos; esta jerarquía habilita un poder de supervisión y vigilancia sin el cual la organización perdería coherencia funcional (Palomeque & Álvarez de la Rosa, 2009, p. 534).

Supiot (1994) explica que el contrato de trabajo se configura a partir de la “pareja autoridad/subordinación”, es decir, una relación asimétrica en la que el empleador posee el poder de dirigir y el trabajador el deber correlativo de obedecer en el marco de la organización productiva (pp. 137–138). En esta concepción, el control constituye la materialización operativa de la jerarquía: la autoridad no sólo manda, sino que vigila, corrige, evalúa y exige.

La filosofía del control del empleador sostiene que esta asimetría no es un defecto, sino un mecanismo funcional para asegurar que el trabajo individual se inserte de manera coordinada en el proceso global. Sin control, la jerarquía quedaría reducida a una posición simbólica sin capacidad real de organización.

No obstante, la visión moderna del derecho del trabajo destaca que la existencia de una estructura jerárquica no legitima poderes ilimitados. La subordinación jurídica no puede extenderse a la esfera personal del trabajador, por lo que los controles deben respetar su dignidad, intimidad, honra e integridad (Mangarelli, 2013, pp. 20–22). Krotoschin (1978) advertía ya que el poder directivo del empleador debe ejercerse de modo que no cause daño moral ni físico al trabajador (pp. 196–197).

El desarrollo tecnológico contemporáneo ha intensificado esta tensión: cuanto más aumenta el alcance del control, mayor es el riesgo de afectar derechos fundamentales. Por ello, la filosofía actual exige reforzar las garantías frente a la jerarquía mediante criterios de transparencia, limitación a fines productivos, consentimiento informado y uso de la alternativa menos invasiva.

En consecuencia, jerarquía y control forman un binomio inseparable: la jerarquía explica por qué existe el control, y el control es la forma práctica en que se ejerce la jerarquía. Pero ambos deben funcionar dentro de un marco en que la dignidad del trabajador actúa como límite ontológico. La empresa puede dirigir y controlar, pero no someter. Ese equilibrio —como señala Supiot (1994)— es la clave para evitar que la relación laboral se desnaturalice en relaciones de dominación incompatibles con el Estado social y democrático de derecho.

## **2. Sobre el control en el mundo laboral**

### **2.1. El control en el mundo laboral**

El poder disciplinario corresponde a la facultad que tiene el empleador para imponer sanciones a sus trabajadores cuando éstos incurren en faltas laborales. No obstante, dado que nos encontramos ante un contrato de prestación de servicios personales, surge la interrogante respecto del fundamento de dicha potestad, es decir, en qué momento y bajo qué justificación una de las partes del contrato adquiere la facultad de sancionar a la otra. Ello resulta particularmente relevante si se considera que los contratos civiles tradicionales, concebidos como acuerdos entre partes libres e iguales, se basan en un intercambio equilibrado de

prestaciones y no reconocen, en principio, una relación de subordinación ni la posibilidad de que uno de los contratantes ejerza poder de control sobre el otro.

Sin embargo, la sanción que conlleva el incumplimiento, en este caso, por parte del trabajador, debe ser conservativa de la relación de trabajo, a diferencia de lo que sería el propio término del contrato como lo es en materia civil, y esto se debe a los siguientes puntos:

- I. Desproporción del despido por el tipo de falta. Se entiende que la sanción de término del contrato podría ser desproporcional con la falta cometida por el mismo trabajador, toda vez que se entiende que hay diferentes tipos de faltas.
- II. Si no existiera alguna sanción que no sea el despido y por ende, término de la relación contractual, por incumplimiento de una de las partes (trabajador), se dejaría en una situación al empleador, en la que existirían incumplimientos más leves, o menos graves, sin sanción alguna, por ende, con posibilidad de reiteración constante de los trabajadores, ocasionando un perjuicio al empleador, pues no habría ningún efecto negativo sobre el trabajador, que lleve como resultado que deje de realizar dicha conducta.
- III. Relación empresarial, exige respeto mutuo entre trabajadores dentro de la empresa. Se sabe que la relación, si bien, es entre empleador y trabajador en principio, también abarca lo que es la relación con los demás trabajadores, por lo que estas sanciones también se entienden como un aporte al respeto entre los mismos.
- IV. La naturaleza del contrato de trabajo mira como parte débil al trabajador. Lo que se busca en parte en el Derecho Laboral, es resguardar la estabilidad del contrato de trabajo, puesto que la mayoría de las veces se entiende como la única fuente económica que tiene el trabajador, siendo objeto de protección.

## **2.2. La potestad de control del empleador**

Entonces ¿Cuál sería entonces el fundamento del poder disciplinario? El fundamento de la potestad disciplinaria ha sido explicado desde tres enfoques principales: contractual, institucional y heterónimo.

La teoría contractual sostiene que el poder disciplinario del empleador nace del contrato de trabajo, como expresión de la autonomía de la voluntad de las partes. Según esta concepción, el trabajador acepta libremente someterse a la autoridad del empleador, quien puede imponer sanciones por incumplimientos laborales. Dentro de esta postura se distingue la versión clásica, que exige una estipulación expresa, y la teoría del contrato-organización, que entiende el poder disciplinario como parte esencial del contrato debido a la subordinación y a las necesidades organizativas de la empresa. Sin embargo, esta teoría es criticada por suponer igualdad entre las partes, por no explicar la existencia del poder disciplinario cuando no hay pacto expreso y por dejar al trabajador en una posición de debilidad frente al empleador.

La teoría institucional, en cambio, considera que el poder disciplinario surge de la naturaleza misma de la empresa como una organización con un fin común. El empleador, en su calidad de jefe de la colectividad laboral, tendría un poder originario e inherente para mantener el orden y la disciplina dentro de la institución. Este enfoque tiene la virtud de justificar el poder disciplinario aun sin pacto contractual, pero su principal debilidad radica en su visión corporativista y armónica de las relaciones laborales, que desconoce el conflicto estructural entre capital y trabajo. Además, se la crítica por su afinidad con doctrinas autoritarias y por ser incompatible con los principios modernos de libertad sindical y negociación colectiva.

Finalmente, la teoría heterónoma plantea una posición intermedia y más realista. Afirma que el poder disciplinario tiene un fundamento mediato en la ley e inmediato en el contrato de trabajo, siendo la ley una fuente de integración del contenido contractual. Así, el empleador puede sancionar faltas que no derivan directamente del contrato, sino de normas legales o del reglamento interno. Esta concepción permite explicar la existencia de deberes que exceden lo estrictamente contractual —como el respeto entre compañeros o las normas de seguridad— y justifica que el poder disciplinario esté regulado y limitado por la ley, sujeto a control judicial. Por ello, esta teoría es la que mejor equilibra la autoridad del empleador con la protección de los derechos del trabajador, siendo considerada por la doctrina como el fundamento más adecuado del poder disciplinario en el Derecho del Trabajo contemporáneo.

De estas teorías, elegimos quedarnos con la teoría contractual. Entendiendo entonces que el empleador cuenta con este derecho de dirección, el cual surge de la naturaleza misma del contrato de trabajo.

Uno de los fundamentos del derecho del empleador, lo encontramos en el artículo 7 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR:

“El empleador tiene el derecho de organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales”.

Si bien, el artículo mencionado, hace referencia al derecho inminente del empleador, en donde los países acuerdan que tiene este derecho a organizar y dirigir económica y técnicamente a la empresa. Sin embargo, este derecho, pese a ser la “contraprestación” del contrato entendido entre empleador y trabajador, tiene su límite. Y es en este mismo artículo en que establece como límite las legislaciones y prácticas nacionales. Entiéndase que hay un concepto que se ha adoptado internacionalmente como derecho del trabajador, y es el respeto a la dignidad humana, por ende, se entiende que si bien, el empleador puede organizar y dentro de su facultad de dirección técnica, puede exigir a los trabajadores que realicen ciertos comportamientos acordes a la dirección de la empresa, pero siempre con el respeto a la dignidad humana.

## V. Análisis de la jurisprudencia y la doctrina de la DT sobre la materia.

### 1. Las raíces: La innovadora ley 19.754

En el mensaje N° 136-343 despachado desde el ejecutivo con fecha 16 de noviembre del año 2000 y que inicia la tramitación del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, se declara como un objetivo que importa al proyecto, “*el aseguramiento progresivo de adecuados niveles de bienestar económico y social, armonizando iniciativas para fomentar el necesario desarrollo económico con grados importantes de equidad y dignidad para todos sus ciudadanos*”. Aquel objetivo, da cuenta de la importancia con la que se observaba que el desarrollo económico estuviese aparejado de equidad y dignidad para permitir con ello un mayor nivel de bienestar económico y social para las y los trabajadores de nuestro país. El Ejecutivo hace hincapié en cómo el mejoramiento de la normativa laboral permitirá el progreso de las condiciones materiales de los trabajadores chilenos en el nuevo siglo XXI, dando cuenta que esto llevaría a una serie de avances significativos en la actualización y modernización del mundo laboral en Chile. De este modo, el mensaje, no solo marcaba el inicio de un proyecto, sino que es el resultado de una búsqueda por la transformación sustancial de los espacios donde se desarrolla el trabajo en nuestro país, generando para ello, una protección legislativa sólida para los trabajadores que otorgue efectivamente un resguardo de acuerdo a los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que rigen en el territorio nacional.

El proyecto de ley que este mensaje acompañaba es la actual ley 19.759 y que modificaba el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho a la sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y otras materias relativas. En lo que nos es pertinente a esta investigación, nos ceñiremos solamente al análisis específico de la incorporación que hace la ley en el artículo único numeral 3, que intercala a la estructura original del artículo 5 del Código del Trabajo (CT) un nuevo inciso que 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*”.

Este nuevo precepto, al momento de su incorporación generó bastante expectativa puesto que era verdaderamente innovador dentro del mundo del Derecho del Trabajo. Incorporar a la protección de los trabajadores las garantías constitucionales de manera directa se vio como un cambio de paradigma, y tal como explica Caamaño Rojo, “Esta nueva concepción no se construye en los derechos que se le reconocen al trabajador en cuanto tal, sino que nacen a raíz de su posición cómo contraparte en la relación laboral, es decir, en su calidad de persona y ciudadano” (Caamaño, E., 2006). Es la consolidación en la doctrina nacional de la idea de “ciudadanía en la empresa”

## **2. Ciudadano - Trabajador**

Esta nueva lectura del artículo 5, cómo límite al ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, debe ser analizada en vista a lo que plantea el profesor Supiot: Existe una transformación en la comprensión de las relaciones laborales al interior de la empresa, esto permite que se configuren las libertades públicas en dos aspectos: Una de ellas, el aspecto colectivo, permite entender que en el seno de la empresa existen áreas de autonomía que escapen al poder del empresario producto de la libertad sindical. Por otro lado, las libertades públicas en las empresas tienden a salvaguardar las libertades del trabajador de los excesos del vínculo de subordinación. (Cita en Caamaño, E. 2006, p. 20)

Las libertades públicas, por tanto, buscan salvaguardar al trabajador de los excesos de la subordinación, que nos permite indudablemente advertir que los excesos en estos existirán siempre - a raíz de la superposición de objetivos contrarios: la del empleador y su objetivo cómo empresario de volver más eficiente, productiva y lucrativa la empresa, y la del trabajador que tendrá un objetivo acorde a su proyecto de vida individual-. Y esta pugna no cesará, mientras no concurra la voluntad del legislador y el establecimiento de normas de orden laboral que regulen esta relación.

Esta lectura, permite al legislador dar un nuevo enfoque en la creación de normas laborales que establecen límites similares, dando cuenta de cómo permeó la doctrina de la infranqueabilidad de las garantías fundamentales en la legislación nacional, y en este caso específico, en el contexto de las medidas de control. El artículo 154 de nuestro Código del Trabajo, es un buen ejemplo de aquello. Si bien la intención del legislador laboral es indicar el contenido mínimo de los reglamentos internos identificando los elementos que deben estar contenido en este

reglamento interno, es concordante con la idea de salvaguardar al trabajador de los excesos del vínculo de subordinación toda vez que el límite establecido en el inciso final del artículo 154, no es otro que la **dignidad del trabajador**. La norma establece cómo debe existir una “*prevalencia de la dignidad del trabajador respecto de los mecanismos de control*”, es decir, frente a una de las facultades que ejerce el empleador y que está reconocida por ley, prevalecerá la dignidad del trabajador como límite infranqueable. De aquello, sin embargo, surge una pregunta inmediata ¿Qué relación tiene la protección de las garantías fundamentales con la dignidad de los trabajadores? o lo que es igual ¿De qué estamos hablando cuando hablamos de la dignidad del trabajador?

### **3. Dignidad del trabajador**

La Real Academia Española (RAE), en su Diccionario de la lengua española define la palabra **Dignidad** en su primera acepción como “cualidad de digno” y hace sinónimo los términos honorables, decencia, decoro, honra, entre otros. Nuestra jurisprudencia por otro lado, la hace parte de las obligaciones del empleador, tal como señala la sentencia **ROL 1003/2008 de la Excelentísima Corte Suprema** en su considerando octavo, que señala: “*al empleador afectan una serie de obligaciones, como el deber de respeto a la persona y dignidad del trabajador, el deber general de protección, el deber de higiene y seguridad, el deber de previsión, el deber de ocupación efectiva y adecuada, el deber de capacitación y educación*”. Misma línea sigue el fallo **ROL 5577/2008 de la misma Corte** que asocia los términos dignidad y honra en relación a los artículos 19 numerales 3 y 4 de la Constitución, haciendo directamente aplicable la protección de estas garantías a través del procedimiento tutela de derechos laborales del artículo 485 y ss. del Código del Trabajo. A propósito de lo anterior debemos hacer presente que uno de los derechos que se pueden invocar para reclamar la tutela laboral es, precisamente, el derecho a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia consagrado en el número 4 del artículo 19 de nuestra Constitución Política. Y esto nuevamente, nos traslada a la asimilación, que han hecho los tribunales entre dignidad y honra.

No obstante, los tribunales no han colmado de contenido a la palabra dignidad. En este sentido lo indica el **T - 259 - 2019 del Juzgado de Letras del Trabajo**: “*Cabe destacar que el contenido específico de la dignidad no está contemplado ni definido en nuestra Constitución, no obstante, su precisión es relevante para concebir el derecho a la honra*”. Continúa la

sentencia: “... parece no haber discrepancia es en que la protección de la dignidad se otorga a las personas, que es lo que les concede la condición de seres dignos.”

En este sentido, parece prudente señalar que el razonamiento que se sigue por el sentenciador es la seguida por el **Tribunal Constitucional Español** en la sentencia **ROL 53/1985** en el fundamento jurídico número ocho, en el que señala: “... la dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás.” Y que luego ha sido desarrollada en nuestro país por el profesor José Luis Cea Egaña, que añade: “...la dignidad de la persona humana se proyecta de inmediato en su intimidad y honra.”(Cea Egaña, J.L., 2000)

#### **4. Dignidad, honra e intimidad**

El texto Constitucional de 1980 comienza en su artículo 1 con la frase: “Las personas nacen libres e iguales en **dignidad** y derechos.” Luego continúa en el artículo 5 inciso segundo: “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.**” Esto nos lleva necesariamente al artículo 19 número 4 que señala: “El **respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y, asimismo, la protección de sus datos personales**. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley;”.

De estas disposiciones podemos entender que la intencionalidad del constituyente, y cómo ya señalaba el profesor Cea Egaña, es proporcionar una **protección a la proyección de la dignidad de la persona humana**, que se refleja, por un lado, en su intimidad, y, por otro lado, en su honra. Es por aquello, que, a efectos de esta investigación, entenderemos que el énfasis del legislador laboral en la utilización del término “*dignidad del trabajador*” es hacer énfasis en el derecho a la *protección de vida privada del trabajador*. Aquello lo podemos reafirmar en consideración a, por ejemplo, normas de similar orden como el artículo 154 TER del mismo cuerpo normativo que señala la obligación para el empleador al que se le establece la carga de mantener en reserva “*toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral*”. Esta norma, sigue la lógica de la protección a la vida privada del trabajador haciendo prevalecer un estándar mínimo que permita el ejercicio de su

intimidad - o dignidad- como trabajador frente al poder del empleador. Es relevante también, poner en perspectiva la intención del legislador laboral sobre la dignidad del trabajador como límite, pues le considera un elemento de tal valor, que debe prevalecer por **sobre cualquier mecanismo de control**, reforzando la idea que de que la dignidad de los trabajadores es inherente a su consideración, no cómo trabajadores, sino cómo seres dignos.

## **5. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

Existe un límite relevante en nuestro ordenamiento jurídico laboral a partir de la modificación del artículo 5, el cual tiene como objetivo el respeto irrestricto a los derechos fundamentales consagrados en nuestro texto constitucional. Pero ¿Sólo respecto de los garantizados por la Constitución Política de la República el artículo 19? La respuesta es un categórico no. También deben ser devotos del mismo respeto y promoción, los derechos que emanan de los tratados internacionales. En este sentido versa en el artículo 5 inciso segundo de nuestra Carta Magna, un deber de promoción y respeto a los órganos del Estado, no solo de los derechos garantizados por el mismo texto Constitucional, sino que, también de aquellos contenidos en “Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”, como por ejemplo, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plenamente vigente en nuestro ordenamiento jurídico desde el 10 de febrero del año 2000.<sup>1</sup>

## **6. El Dictamen de la DT 2328/130**

Surge la interrogante, respecto de ¿Cómo se aplicó en la práctica esta modificación al artículo 5 del Código del Trabajo? El 19 de julio de 2002, llegó el hito en esta materia. La Dirección del Trabajo (DT) emitió el Dictamen Ordinario 2328/130 en respuesta a la consulta planteada por el Sindicato Interempresa de Trabajadores de San Bernardo/Las Condes. En este dictamen, la Dirección dio plena aplicación a la reciente modificación legal y en un interesante ejercicio reflexivo, desarrollado en nueve páginas, constituye una explicación extraordinaria del cómo se debe interpretar este nuevo principio incorporado al derecho del trabajo, es decir, cómo se debe

---

<sup>1</sup> Por tiempo y extensión no nos parece práctico desarrollar en esta tesina la discusión doctrinaria respecto a el lugar jurídico que utilizan los Tratados Internacionales en la jerarquía legal, y, por tanto, nos remitimos en este caso, únicamente a las teorías que defienden la integración de los Tratados Internacionales a el ordenamiento jurídico de un país en lo que la doctrina ha llamado “Bloque de constitucionalidad” .

aplicar el límite infranqueable de los derechos fundamentales a las potestades de control del empleador. Ahora bien, esta norma es relevante en lo específico, porque a su vez, versa precisamente respecto a la materia del uso de las potestades que la ley confiere a los empleadores relacionado directamente con el uso del control audiovisual, en este caso, las cámaras de vigilancia.

La DT en el dictamen comienza citando al profesor Manuel Palomeque López, respecto de la interpretación que se debe dar respecto de cuáles son los derechos laborales que se deben aplicar. Señala el profesor Palomeque, “ que los derechos fundamentales “inespecíficos” o de personalidad, sin ser netamente laborales, se aplican a la relación laboral en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador”. Es congruente plantear que tanto, el sentido y el alcance del artículo 5 del Código del Trabajo, siguiendo la estructura que nos indica la DT, hace plenamente aplicables los derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1); el derecho de igualdad y de no discriminación (19 N° 2 y N°16); el derecho al respeto y protección de la vida privada y pública y a la honra de su persona y de su familia (artículo 19 N° 4); la libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N° 6); la inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N° 5); la libertad de opinión —expresión— e información (artículo 19 N° 12); el derecho de reunión (artículo 19 N° 13); la libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N.º 21 y 22); etc.. Y así también, hace plenamente aplicables las garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que, aplicando el artículo 5 inciso segundo, se han incorporado al derecho interno.

Es entonces que podemos señalar que de la intención del legislador no se desprende si no, un piso mínimo de derechos fundamentales en las relaciones laborales que deben tener cómo unívoca intención la protección integral a la persona que ha adquirido el rol de trabajador en una relación contractual, independiente de su condición o tipo de trabajo. Simplemente, por el hecho de ser trabajador, las garantías fundamentales son aplicables en su extensión con la finalidad de proteger y resguardar su integridad y dignidad cómo ciudadano. Esto es sumamente relevante para la comprensión del Dictamen en su totalidad.

Entonces, es el legislador el que viene a resguardar al trabajador en la relación laboral, estableciendo al empleador una serie de nuevas y necesarias consideraciones respecto de su actuar y organización en la empresa. Desde repensar límites hasta la modificación de reglas que denoten o atenten en forma o fondo a los empleados. Lo anterior no sólo es respecto al

trato otorgado a los subordinados, sino cómo debe ser el empleador el que vaya generando el otorgamiento de espacios que permitan un hábitat digno en la empresa y sus instalaciones.

Entonces, la Dirección hace presente una reflexión relevante para entrar en el tema propiamente tal del control, pues nos hace preguntarnos si toda medida de control cumple con los estándares de respeto y miramientos a la dignidad del trabajador en cuanto a su uso. Por tanto, la pregunta es: ¿Todo control es lícito?

## 7. Criterios de aceptabilidad del control mediante videovigilancia

Necesariamente, y antes de poder dar propia respuesta a la interrogante anterior, debemos tener en cuenta la necesaria distinción que se realiza la propia DT en el ORD. 2328/130. Ya habíamos dejado establecido el marco normativo que utilizó la propia Dirección como parte de su razonamiento. Señalamos con anterioridad, los diversos artículos del Código del Trabajo entre ellos -el artículo 5 y 154-, y los artículos de norma constitucional -entre ellos, los artículos 1, 5, 6 y 19 n° 4 CPR-, que establece como límite a las potestades de los empleadores ya como elemento fundante de los *Derechos Infranqueables* en la relación laboral.

En consideración a aquello, es que la Dirección viene a señalar que debemos hacer una distinción, pues la consideración de la licitud del control responde primeramente a el objeto sobre el cual recae el control, y, por tanto, debemos preguntarnos previamente ¿A quién o qué se controla con los elementos de control audiovisual?

La distinción sobre a quién o qué es lo que recae en el control audiovisual no es “azarosa”. La misma Dirección señala que el uso de elementos audiovisuales genera “un control continuo y panorámico” que no tiene otro efecto, sino que genera un “estado de tensión o presión incompatible con la dignidad humana”, suprimiendo, por tanto, toda esfera de libertad de acción del trabajador o reduciéndose gravemente. Así las cosas, ¿Podemos señalar que es así en todos los casos? No, puesto que las cámaras pueden no tener como objetivo el control de los trabajadores, si no que puede estar fundamentado en **requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad -de la propiedad del empleador o de la integridad de los trabajadores-**.

Por tanto, esta cuestión no es sencilla de determinar puesto que ambas situaciones pueden estar ocurriendo simultáneamente. Resulta ilustrativo plantearse el siguiente ejercicio mental: En

un local comercial destinado a la venta de alimentos para servir o llevar, por ejemplo, una fuente de soda en la que un empleador ha instalado una cámara, ella puede estar observando el mesón de atención donde se encuentra la caja, pero a su vez, por la posición y ángulo, estar vigilando al o los trabajadores que la manipulan, planteándose la interrogante ¿Está haciéndose uso del método de vigilancia en general por razones de seguridad de la propiedad del empleador o se está controlando al trabajador que la manipula? En primera instancia, quizá nos veríamos tentados a señalar que la primera premisa parece ser la más lógica, es decir, el objetivo del empleador con la instalación de la cámara no es sino, resguardar lo que es de su propiedad. ¿Pero efectivamente lo hace? ¿Quizá es más adecuado contratar personal de seguridad? ¿O quizá, destinar a un solo trabajador como encargado de la caja?

## **8. Distinción entre Finalidades Lícitas e Ilícitas del Control Audiovisual y sus Requisitos de Implementación**

El marco jurídico que regula el control audiovisual en el ámbito laboral se estructura sobre una distinción fundamental: la que separa un uso legítimo de este poder de dirección de uno que vulnera los derechos fundamentales del trabajador. Esta delimitación no es meramente teórica, sino que constituye el eje sobre el cual la Dirección del Trabajo y la doctrina evalúan la licitud de toda medida de vigilancia.

### **A. Finalidad Lícita: Justificación Técnico-Productiva y de Seguridad**

El empleador puede legítimamente implementar sistemas de control audiovisual cuando su finalidad se encuentra objetivamente justificada y trasciende la mera fiscalización de la conducta individual. La jurisprudencia administrativa ha reconocido dos grandes categorías de finalidades lícitas:

#### **1. Requerimientos o exigencias técnicas del proceso productivo:**

Esto ocurre cuando la naturaleza misma de la actividad empresarial requiere de un monitoreo visual constante por razones que no son sustitutivas de la supervisión humana directa. Por ejemplo, en una línea de montaje compleja o en el control de maquinaria crítica donde una falla requiere una intervención inmediata visualmente verificable. En estos casos, la tecnología actúa como una extensión necesaria del proceso productivo.

#### **2. Razones de seguridad de los trabajadores y terceros**

La protección de la integridad física de los empleados y de personas ajenas a la empresa (como clientes o pasajeros) constituye otra causal legítima. El control mediante cámaras en áreas de alto riesgo, o en espacios abiertos al público para disuadir y documentar actos delictivos, se justifica bajo este amparo.

Es crucial destacar que, incluso en estos supuestos lícitos, **el control de la actividad del trabajador debe ser un resultado secundario o accidental del sistema**. Como afirma categóricamente la doctrina de la Dirección del Trabajo, los mecanismos de control audiovisual *“objetivamente se justifican 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 sólo un resultado secundario o accidental del mismo”*. La finalidad primaria debe ser siempre impersonal y objetiva.

### **B. Finalidad Ilícita: La Vigilancia Exclusiva de la Conducta**

En directa oposición a lo anterior, se encuentra la utilización del control audiovisual con la **única finalidad de vigilar y fiscalizar la actividad del trabajador**. Esta práctica es considerada ilícita por cuanto convierte la herramienta en un instrumento de vigilancia masiva y constante, que socava la autonomía y dignidad del empleado.

Cuando el único propósito es supervisar el desempeño, la diligencia o la conducta individual, el control audiovisual deviene en una forma de hostigamiento. La doctrina advierte que esta vigilancia omnipresente genera un *“estado de tensión o presión incompatible con la dignidad humana”*, ya que *“el trabajador, al verse expuesto de forma ininterrumpida al ojo acusador de la cámara, será objeto de una forma intolerable de hostigamiento y acoso por parte de su empleador”*. Esta finalidad, al centrarse en la persona y no en el proceso o la seguridad, carece de la justificación objetiva que el ordenamiento jurídico exige y, por tanto, se sitúa fuera de los márgenes de la licitud.

### **9. Requisitos para una Implementación Lícita: Un Doble Escrutinio**

El hecho de que una finalidad sea en principio lícita no basta para validar cualquier implementación de control audiovisual. La jurisprudencia ha establecido un estricto conjunto de requisitos, tanto generales como específicos, que operan como condiciones *sine qua non*.

#### **A. Requisitos Generales (Artículo 154 del Código del Trabajo)**

Todo medio de control, incluidos los audiovisuales, debe someterse a los principios generales establecidos en la ley, los cuales se materializan de la siguiente forma:

**Incorporación en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad:** La medida debe estar formalmente regulada y dar cuenta de ella en este instrumento, garantizando que los trabajadores tengan conocimiento previo de su existencia y alcance.

**Medios idóneos, proporcionales y acordes a la relación laboral:** El sistema implementado debe ser adecuado para lograr la finalidad lícita perseguida, sin exceder lo estrictamente necesario. La proporcionalidad exige ponderar la intensidad de la intromisión en la privacidad con el interés empresarial legítimo.

**Aplicación impersonal y no discriminatoria:** El control no puede dirigirse de manera arbitraria o selectiva a un trabajador o grupo de trabajadores.

**Respeto irrestricto a la dignidad del trabajador:** Este es el principio rector que informa a todos los demás. Ninguna medida de control puede degradar o avasallar la dignidad del empleado como persona.

## **10. Requisitos Específicos del Medio Audiovisual**

Dada la naturaleza particularmente invasiva de esta tecnología, se han desarrollado requisitos adicionales para atenuar su impacto en la esfera privada de los trabajadores, priorizando dos mínimos esenciales.

**El primero, es respecto a que las cámaras deben mantener un enfoque panorámico, no debe ser un control personalizado, es decir, dirigido directamente a una o un grupo de personas.** La Dirección del Trabajo ha señalado sostenidamente desde el Dictamen Ordinario 2328/130 que las cámaras no deben dirigirse directamente a un trabajador en específico, sino que orientarse en un plano panorámico. Esta idea busca evitar la sensación de ser observado de manera individual y constante por la presencia infatigable de la cámara de vigilancia.

**Conocimiento previo y explícito de los trabajadores:** La vigilancia no puede ser clandestina. Los trabajadores deben ser informados de manera clara y accesible sobre la ubicación de las cámaras y la finalidad de su uso.

**Exclusión de espacios de descanso y aseo:** Existe una prohibición absoluta de instalar estos dispositivos en “lugares de descanso, baños, vestuarios”, comedores y, en general, cualquier espacio destinado al esparcimiento o la intimidad personal del trabajador.

En síntesis, *“es condición esencial para la implementación de estos mecanismos de control audiovisual [...] el cumplimiento de los requisitos generales de toda medida de control laboral y específicos del medio en análisis”*. Solo el cumplimiento concurrente de ambos conjuntos de exigencias convierte una potencial intromisión en una medida de control empresarial legítima.

## VI. Sobre la protección a la privacidad y los datos personales

Habiendo ya despejado la incógnita acerca del origen de la facultad de control que detenta el empleador para con los trabajadores, y el cómo se ha construido la legitimidad de los mecanismos de videovigilancia como una herramienta de control en el sistema legal chileno, debemos hacernos cargo de los límites que suponen las garantías fundamentales de los trabajadores y que pueden verse vulneradas a propósito del uso de estos elementos de control aun cuando su finalidad está orientada a una de sus dos razones, es decir, a la seguridad de los trabajadores o terceros; o, la protección del proceso productivo o patrimonial.

El ejercicio de la facultad de control mediante la videovigilancia es una de las expresiones más intensas del poder del empleador. Tal como señala Debesa Arregui, el uso de sistemas de videovigilancia en el entorno laboral puede afectar gravemente la privacidad e intimidad del trabajador cuando se instala sin límites claros. Asimismo, Gude Fernández (2014), enfatiza que la vigilancia continua en el lugar de trabajo puede convertirse en una forma de control excesivo incompatible con los derechos fundamentales.

Volviendo al Código del Trabajo, es necesario analizarlo detenidamente para poder comprender cómo cuestión fundamental, que desde el artículo 5 se construye uno de los límites legales más relevantes a los poderes empresariales contemplados en nuestro ordenamiento, y sitúa -con un énfasis especial-, a los derechos fundamentales como un límite infranqueable.

Chile ha construido el derecho a la privacidad en base al desarrollo jurisprudencial. Le ha correspondido al juez colmar de contenido un derecho tan vasto como el derecho a la privacidad. Aquello es sumamente interesante puesto que existe un flanco en esta discusión que ha sido aparentemente zanjado por la doctrina, pero parece pronto a cambiar con la entrada de la ley 21.076.

La directriz en esta materia la ha llevado la Dirección del Trabajo, que ha orientado en esta materia a los tribunales respecto de la ponderación de derechos que debe realizarse para entender la legalidad en la utilización de mecanismos de control -como las cámaras de audiovisuales- que puedan vulnerar, por ejemplo, en los términos del artículo 154 del Código del Trabajo, la *dignidad del trabajador*. siendo relevante nuevamente destacar el inciso 1 del artículo 5 del Código del Trabajo, y el concepto de *los límites infranqueables* en la relación laboral, y como se ha señalado anteriormente, donde se hace énfasis en que un elemento

relevante a considerar en las relaciones laborales es la plena aplicabilidad de los derechos constitucionales que poseen los trabajadores (ciudadanía en la empresa).

Estamos a casi un año de la entrada en vigencia de la Ley 21.719 que Regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales (LPDP) que se basa en el estándar europeo del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo UE 2016/679 del 27 de abril de 2016. Esta ley tiene como objetivo actualizar nuestra normativa al progreso tecnológico actual elevando los estándares de tratamiento y protección de datos personales de los ciudadanos. En este sentido, la ley busca extender la protección que otorga el artículo 19 n°4 de la Constitución Política de la República (CPR) y la protección respecto a los datos personales que otorgaba la Ley 19.628 Sobre la Vida Privada, reemplazando la actual denominación de la mencionada ley, “**vida privada**”, por una terminología más propia a la realidad tecnológica actual, a saber, “**datos personales**”.

Lo anterior, concordante con lo que se venía haciendo en nuestro país en esta materia con la Ley 21.096 que consagra el derecho de protección a los datos personales y que responde claramente a una búsqueda de mayor amplitud en un sentido técnico, respecto de los aspectos que abarca, cuáles son los ámbitos que tutela y cuáles son las debidas consideraciones que debemos tener para cautelar de la mejor manera los datos personales de los ciudadanos. De este modo, a pesar de esta nueva terminología la doctrina es coincidente en hacer equiparable en ciertos casos, vida privada y datos personales indistintamente.

Indudablemente aquella normativa no se encuentra aislada, sino que, se inserta en un campo de normas relativas a la protección de los datos personales de las personas desde diversas aristas y que complementan un panorama de protección más general. Así, por cierto, podemos mencionar al artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” que señala en su segundo y tercer inciso los límites o las limitaciones que debe tener los Estados o terceros respecto de la injerencia en la vida privada de los sujetos. Artículo 11 Protección de Datos y Honra: 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Esta norma plenamente aplicable en nuestro país, en razón de su ratificación y entrada en vigencia el 11 de marzo de 1990, da una cierta orientación o guía a la calidad de *limitantes*

a la soberanía que le da nuestra Constitución en el artículo 5 a los tratados internacionales, y por tanto consagra una especie de “*protección a los datos personales*”.

En consecuencia, y entrando en materia propiamente tal, debemos primeramente considerar el artículo 5 del Código del Trabajo, que señala en su inciso primero: “*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.*”. Acá el énfasis del legislador laboral es claro, al señalar que existen límites con una valoración más relevante, esto es, el ejercicio de facultades del empleador que pueden afectar a la *intimidad, la vida privada o la honra de los trabajadores*, debiéndose tener en **especial** consideración al limitarlas.

Aparejado a esto, el artículo 154 del Código del Trabajo, en su inciso final, establece y delimita el marco de acción de una de las facultades del empleador, señalando cómo deben implementarse los medios de control en el contexto de una relación laboral. Estos medios de control, que son una manifestación directa de una de las facultades que la ley reconoce a los empleadores, deben ser *mediante medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral*, pero además *deben ser de aplicación general, garantizando la impersonalidad de la medida*. Por último, el legislador establece un límite esencial, la “**dignidad del trabajador**” como límite a las facultades de dirección del empleador.

Es necesario también tener presente lo establecido en el Dictamen Ordinario 2328/130 de la Dirección del Trabajo. Esta jurisprudencia administrativa laboral hace especial énfasis en la interpretación que se le debe otorgar a las normas anteriormente señaladas y pone de manifiesto, el criterio de distinción que tendrá en cuenta la Dirección para determinar la licitud de las medidas de control mediante elementos de control audiovisual que podrá implementar el empleador. En ella, señalan tres posibilidades que permiten establecer la licitud o ilicitud de la medida de control respetando la normativa de los arts. 5 y 154 del CT. ¿Cuáles son esas posibilidades? La Dirección permite el uso de control audiovisual en dos posibles situaciones lícitas: a) Por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos; b) por razones de seguridad -de la propiedad del empleador o de la integridad de los trabajadores-. Adicionalmente, establece una tercera posibilidad que considera ilícita: c) únicamente vigilar y fiscalizar la actividad del trabajador, es ilícita, y en consecuencia está estrictamente prohibida.

En cualquier caso, y pese a aquella distinción, la normativa laboral no regula en específico sobre los deberes de protección de los tratamientos de datos que debe realizar el empleador durante la relación laboral, haciendo que sea aplicable supletoriamente la Ley 21.719 respecto del ejercicio de los derechos para resguardar el propio estándar de la ley sobre el *uso adecuado de los datos entregados*.

Es acá donde es relevante las nuevas consideraciones que establece esta ley, primeramente, debemos entender que son los datos personales. La ley, define como **dato personal** en el artículo primero, numeral quinto a: “*cualquier información vinculada o referida a una persona natural identificada o identificable. Se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante uno o más identificadores, tales como el nombre, el número de cédula de identidad, el análisis de elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.*”.

Por otra parte, cabe preguntarse ¿Y quién es el titular de los datos personales? El titular de los datos personales según el artículo 1 numeral 5 que agrega la letra ñ de la ley 21.719 es la “*persona natural, identificada o identificable, a quien concierne o se refieren los datos personales.*” En el caso del contexto laboral ese titular de los datos personales es el trabajador.

## **1. Sobre el tratamiento de Datos**

El artículo 1 numeral 5 letra ñ de la ley 21.719 define este concepto como: “*o) **Tratamiento de datos:** Cualquier operación o conjunto de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan de cualquier forma recolectar, procesar, almacenar, comunicar, transmitir o utilizar datos personales o conjuntos de datos personales.*”. Lo anterior, va en línea con lo planteado por autores como Vial Claro que la ha definido el tratamiento de datos como “*toda operación o procedimiento técnico que permita recolectar, almacenar, procesar, comunicar o utilizar datos personales*”.

Cabe hacer presente que ambas definiciones concuerdan en que son **operaciones o procedimientos** de carácter automatizado o no, en la que se recolecta, almacena, comunica o utiliza datos personales. En consecuencia, la ley determina que el responsable en el tratamiento de datos es “*toda persona natural o jurídica, pública o privada, que decide acerca de los fines y medios del tratamiento de datos personales, con independencia de si los datos son tratados directamente por ella o a través de un tercero mandatario o encargado.*” (letra n), artículo

primero, numeral 5) Aquí converge el uso de cámaras de vigilancia en relación a los datos personales.

Es indudable que el nivel de desarrollo de las cámaras que hoy se comercializan en el mercado y que se instalan al interior de las empresas permiten una plena identificación de los sujetos mediante el tratamiento de datos de los sujetos observados, sobre todo, de los indicadores físicos y fisiológicos de estos. Esto es relevante toda vez que se deben considerar aquellos “*indicadores físicos y fisiológicos*” a la luz del artículo 1 letra g) de la ley, que los considera una categoría de protección especial entre los datos personales, a los que denomina *datos personales sensibles*. **Estos tienen especial relevancia en su cautela debido a su importante contenido.** La ley establece que estos datos son aquellos que otorgan “(…) *datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, que revelen el origen étnico o racial, la afiliación política, sindical o gremial, la situación socioeconómica, las convicciones ideológicas o filosóficas, las creencias religiosas, los datos relativos a la salud, al perfil biológico humano, los datos biométricos, y la información relativa a la vida sexual, a la orientación sexual y a la identidad de género de una persona natural.*”

Adicionalmente, la ley en su artículo primero numeral 6) establece una serie de principios que deben ser considerados en el tratamiento de los datos personales. En este caso, los empleadores deberán regirse por principios como el *principio de licitud y lealtad* que establece un estándar en el tratamiento de los datos personales, estableciendo que el responsable deberá **acreditar la licitud del tratamiento de datos**. Es así como hay que cuestionarse, si la instalación de una cámara de vigilancia se realiza por motivos de seguridad o de productividad, la recolección de los datos personales de los trabajadores de las instalaciones responde a un motivo lícito o carecen de esta.

Este principio no debe leerse sino en concordancia con el *principio de finalidad* que exige que la recolección de datos debe ser con fines específicos, explícitos y lícitos. En consecuencia, si se utilizan los datos recopilados para fines distintos, entra en plena aplicación el inciso segundo de la letra b) que además de reafirmar la exigencia, establece dos excepciones: 1) Fines compatibles ; 2) Que, dentro de una relación precontractual o contractual, se justifique el tratamiento de datos con una finalidad distinta. Sin embargo, hace exigible, además de ser una situación regulada por ley, que el titular otorgue nuevamente su consentimiento.

Y esto es relevante porque el trabajador, según el inciso segundo del artículo 4° de la ley 19.628 deberá estar previamente informado al respecto del propósito del almacenamiento y tratamiento de estos datos personales. Esta autorización deberá constar por escrito, y aunque revocable, no tendrá efecto retroactivo, es decir, si se autoriza y luego se retira dicho consentimiento, la autorización valdrá de igual manera en el periodo previo al retiro.

## VII. La potestad disciplinaria y las consecuencias del control audiovisual

### 1.1 Garantías de los trabajadores vulneradas

#### I) Derecho a la vida privada

En nuestro ordenamiento jurídico, el concepto de “vida privada”, se encuentra protegido en la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N°4, en el cual expresa “la Constitución asegura a todas las personas: 4° El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y, asimismo, la protección de sus datos personales”. En primer lugar, corresponde definir lo que se entiende por derecho a la privacidad, para lo cual recurriremos a la definición de Corral, que señala “la posición de una persona o entidad colectiva personal en virtud de la cual se encuentra libre de intromisiones o difusiones cognoscitivas de hechos que pertenecen a su interioridad corporal y psicológica o a las relaciones que ella mantiene o ha mantenido con otros, por parte de agentes externos que, sobre la base de una valoración media razonable, son ajenos al contenido y finalidad de dicha interioridad o relaciones”. En base a esta definición, es importante distinguir que en nuestro ordenamiento, se ha formado un “bloque constitucional” (página 5, privacidad y videovigilancia laboral...) del derecho a la privacidad en forma amplia, compuesto por distintos derechos, entre los cuales está el derecho a la vida privada, el derecho a la protección de datos personales, el derecho a la inviolabilidad del hogar, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privada y el derecho a la inviolabilidad de documentos privados, entre otros. Siendo el principal enfoque de este trabajo, el derecho a la vida privada propiamente tal.

También debemos hacer una distinción entre dos nociones que muchas veces, se confunden: la noción de intimidad y de privacidad.

Más allá de intentar dar una definición de “intimidad”, es importante establecer que este concepto va mucho más allá de la privacidad, ya que se ve vinculada con la personalidad de la persona, derivando de la dignidad humana. Se refiere entonces a la interioridad física o psicológica de la persona, siendo sus pensamientos, sentimientos, emociones, relaciones con otras personas, sus creencias o su historia. A partir de este derecho es que han ido surgiendo otras garantías, como las que se mencionaron anteriormente en el bloque constitucional, como lo es el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

Específicamente en el ámbito laboral, este derecho ha sido resguardado, en los ambos ámbitos abordados anteriormente, “privacidad e intimidad”. Podemos encontrar su regulación en el artículo 5, inciso 1° del Código del Trabajo, en el que se establece “el ejercicio de las facultades que la ley 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”.

Al ser característicos de la persona humana, estos derechos, trascienden cualquier espacio, entendiéndose entonces, que, pese a que se trate de un contexto de trabajo, el trabajador siempre mantiene este derecho, porque siempre se manifestará su intimidad, en cualquier espacio. Por lo tanto, al momento de instalar las cámaras de videovigilancia, se entiende que se tiene acceso constante a cada uno de los comportamientos del trabajador, así lo expresa Moya, a propósito de del Dictamen N°2328/130 de la Dirección del Trabajo, “un accionar de carácter íntimo, que desarrolle el trabajador en su lugar de trabajo no va a dejar de serlo por haberlo desarrollado en el ámbito de la empresa”. Por lo tanto, efectivamente se puede ver vulnerado o lesionado el derecho a la privacidad, con el que cuentan los trabajadores, toda vez que la cámara llega a captar y almacenar imágenes que terminan por exteriorizar y divulgar esta esfera íntima de la persona.

## II) Derecho a la honra.

El derecho a la honra constituye uno de los derechos humanos fundamentales, vinculados de manera directa con la dignidad, la vida privada y la imagen personal. Este principio se encuentra regulado de manera explícita en la Constitución de la República, específicamente en su artículo 19 N°4, el que establece el respeto y protección a la vida privada y la honra de la persona y de su familia. De esta forma, esta garantía constitucional, obliga al Estado y a particulares (incluidos los empleadores), a respetar y no afectar la dignidad o reputación de las personas.

A nivel internacional, nos encontramos con la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su artículo 12, establece que “*Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques*”. Este tratado tiene rango constitucional, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2 de la

Constitución, de esta forma, se transforma en una garantía constitucional que debe ser respetada como tal.

La doctrina constitucional, plantea el derecho a la autodeterminación informativa, lo que significa básicamente, mantener un conocimiento y dominio sobre los datos que se manejan sobre su persona, que tiene que ver con su vida privada y con su imagen, para que, de esta manera, no sean usados de manera arbitraria y desproporcionada. La honra forma parte de este resguardo frente a injerencias arbitrarias. Operando entonces, la autodeterminación informativa, como un límite necesario frente al uso de tecnologías, como lo sería en este caso específicamente las cámaras de videovigilancia, debido a que son capaces de recopilar y tratar datos personales de los y las trabajadoras, sin tener ellos conocimiento de su destino y utilización. Para que se resguarde este derecho, deben cumplirse garantías mínimas de información, transparencia y limitación del tratamiento de datos recopilados, ya que, de lo contrario, se estaría vulnerando este derecho a la autodeterminación, y eventualmente, se vería afectado el derecho a la honra. Es por esta razón que la misma Dirección del Trabajo, ha sido enfática en un aviso previo a los trabajadores a la hora de la instalación de las cámaras de seguridad, tomando conocimiento del lugar en que se encuentran instaladas y también los horarios en que se encuentran en funcionamiento.

Se vería afectado este derecho, en el caso en que los trabajadores sean grabados fuera de su horario laboral, y más aún, sin previo aviso, esto debido a que la instalación de cámaras implicaría la captación continua de imágenes de las y los trabajadores, pudiendo exponer fragmentos de su conducta que no se encuentran vinculados estrictamente al cumplimiento laboral, afectando así su imagen y reputación interna. De esta forma, la videovigilancia invade los derechos de la personalidad de los trabajadores si no se toman las medidas necesarias para permitir al trabajador, el goce de su derecho de autodeterminación informativa.

### III) Derecho a la protección de datos personales.

Este derecho se entiende como aquella facultad que permite, al trabajador, decidir sobre el uso de su información personal. Este derecho es el llamado derecho a la autodeterminación informativa, tratado anteriormente. que según Gude Fernández, este derecho no protege solo datos íntimos, sino cualquier información que identifique o haga identificable a una persona (2014, p.53).

Desde una perspectiva constitucional, este derecho encuentra su fundamento en la necesidad de limitar el uso de las tecnologías de la información para salvaguardar el honor, la intimidad y el pleno ejercicio de los derechos fundamentales. En este sentido, Gude Fernández destaca que la protección de datos no se limita a evitar intromisiones, sino que otorga al titular un poder de control activo sobre el tratamiento de su información personal (2014, p. 54).

Este derecho gira en torno a principios que condicionan la legitimidad de cualquier tratamiento de datos.

Entre estos principios destacan los siguientes:

- El principio de información, en virtud del cual se debe comunicar al titular la existencia de la instalación de cámaras y el contenido que almacenará (Gude Fernández, 2014, pp 57-61).
- El principio de calidad de los datos, que exige que estos sean adecuados, pertinentes y no excesivos (Gude Fernández, 2014, pp. 62–64).
- La prohibición de usos incompatibles, que impide emplear los datos para fines distintos de aquellos que justificaron su obtención (Gude Fernández, 2014, p. 62).
- El principio de proporcionalidad, que limita la intensidad y alcance del tratamiento (Gude Fernández, 2014, pp. 67–68).

Este derecho se concreta una vez se otorga al trabajador, facultades de acceso, rectificación, cancelación y oposición (derechos ARCO), de esta forma, el trabajador cuenta con un control efectivo sobre sus datos personales. (Gude Fernández, 2014, pp. 78-80).

El derecho de acceso permite al titular saber si sus datos personales están siendo objeto de tratamiento y obtener información sobre su contenido, origen, finalidad y destino. En el contexto de la videovigilancia laboral, este derecho habilita al trabajador a solicitar información sobre la existencia de grabaciones que contengan su imagen, así como sobre el uso que se les ha dado.

Este derecho resulta esencial, pues constituye el presupuesto para el ejercicio de los demás derechos, en la medida en que sin conocimiento del tratamiento de los datos no es posible solicitar su rectificación, cancelación u oponerse a su utilización. Su ejercicio no es absoluto, ya que puede ser limitado cuando sea necesario proteger derechos de terceros o garantizar la investigación de infracciones graves, siempre de forma proporcional.

El derecho de rectificación, faculta al titular para exigir la corrección de datos personales que sean inexactos, incompletos o erróneos. En el ámbito laboral, esta facultad cobra especial relevancia cuando las imágenes o registros derivados de la videovigilancia generan interpretaciones incorrectas sobre la conducta del trabajador o se utilizan como fundamento de decisiones disciplinarias.

Su ejercicio contribuye directamente a la protección de la honra, al impedir que se mantengan o difundan datos que no reflejan fielmente la realidad.

Por otro lado, el derecho de cancelación permite al titular solicitar la supresión o eliminación de sus datos personales cuando su tratamiento resulte indebido, excesivo o haya dejado de ser necesario para la finalidad que justificó su recopilación. En materia de videovigilancia, este derecho se vincula especialmente con la obligación de no conservar las imágenes más allá del tiempo estrictamente necesario.

La cancelación opera como un límite temporal al tratamiento de datos, impidiendo su acumulación injustificada y reduciendo el riesgo de usos indebidos o descontextualizados. En este sentido, constituye una garantía fundamental frente a la vigilancia permanente y contribuye a preservar la dignidad del trabajador dentro de la relación laboral.

Finalmente, el derecho de oposición otorga al titular la facultad de negarse al tratamiento de sus datos personales cuando existan motivos legítimos y fundados relacionados con su situación personal. En el contexto laboral, este derecho puede ejercerse frente a tratamientos que, aun siendo formalmente lícitos, resulten desproporcionados o innecesarios en relación con la finalidad perseguida.

La oposición no implica necesariamente la ilegalidad del tratamiento, sino que introduce un juicio de ponderación entre el interés del responsable del tratamiento y los derechos fundamentales del titular de los datos. De este modo, actúa como una herramienta de equilibrio frente al poder de control del empleador.

#### IV) Derecho a la integridad psíquica.

Este derecho significa una manifestación esencial de la dignidad humana, vinculado directamente al pleno desarrollo de la personalidad. Se protege a la persona frente a injerencias

que pueden influir negativamente en su esfera emocional, mental o psicológica, y de esta manera se vería afectado su bienestar y la capacidad de desenvolverse libremente en sociedad, y en este caso, específicamente en el ámbito laboral.

En esta relación laboral, como se indicó anteriormente, el trabajador se encuentra constantemente bajo la subordinación del empleador, de esta forma, las cámaras de videovigilancia, como mecanismo de control excesivo, podría afectar significativamente en el ámbito psicológico del trabajador, sobre todo si no se encuentra limitado su uso y se considera desproporcionado, o incluso, sin la información previa a los trabajadores.

Gude Fernández advierte que la sensación de vigilancia constante provoca en los trabajadores estados de tensión, nerviosismo e inseguridad, alterando su comportamiento y afectando su estabilidad emocional (2014, pp. 47–48). Esto genera un clima laboral en que prima la desconfianza y el autocontrol permanente, el trabajador actúa constantemente teniendo en cuenta que está siendo observado permanentemente.

Entonces, se vería vulnerada la integridad psíquica del trabajador, toda vez que es sometido a una observación constante, la cual limitaría su libertad y su espontaneidad de actuación.

Gude Fernández, describe esto como un modelo de “trabajadores transparentes”, en el cual el trabajador pierde esta esfera mínima de reserva psicológica dentro del espacio laboral, trayendo consigo afectaciones negativas a su bienestar emocional e incluso a su autoestima profesional. (Gude Fernández, 2014, p. 48).

No es sorpresa que la instalación de cámaras de videovigilancia trae consigo directamente una percepción de control excesivo, lo que puede culminar en que el trabajador genere estrés laboral, ansiedad, transformando el espacio laboral en un entorno intimidante.

Esto se ve empeorado en aquellos casos en que la videovigilancia es utilizada como una herramienta disciplinaria, o incluso una evaluación constante del comportamiento de los trabajadores. Los trabajadores son conscientes de estas consecuencias colaterales, lo que los lleva a sentir un temor constante a cometer errores y tener consecuencias negativas por esto. Esto incide directamente en su salud mental, incrementando la sensación de inseguridad y estrés.

Para hacer un equilibrio entre estas consecuencias negativas que traen para el trabajador, y la facultad de control del empleador, desde el punto de vista jurídico, se exige que la videovigilancia sea sometida a un juicio de proporcionalidad. De esta manera, la medida se vuelve idónea para alcanzar una finalidad que es legítima. Esta proporción debe tener en cuenta que no existan otros medios menos lesivos para el trabajador, ya que como se expuso, los derechos que se encuentran comprometidos forman parte de la esfera de dignidad humana.

## 2.2 El uso indiscriminado de las facultades de control y la falta de fiscalización

Entonces, como se viene desarrollando a lo largo del punto anterior, el ejercicio de las facultades de control con las que cuenta el empleador se funda en el poder de dirección, el cual a su vez surge del contrato de trabajo y su naturaleza misma. Sin embargo, este poder no es absoluto ni ilimitado, toda vez que se encuentra limitado por los derechos fundamentales del trabajador y los principios generales que rigen esta relación laboral, como lo son la buena fe, la razonabilidad y proporcionalidad. Si se ejercen estas facultades de control, sin ninguna finalidad legítima claramente identificable, sin una justificación objetiva y sin responder a una necesidad y adecuación del medio empleado, trae como consecuencia una desnaturalización del poder directivo, y se transforma en una herramienta de vigilancia constante, afectando la esfera personal del trabajador.

Para esto, Debesa Arregui advierte que los mecanismos de control, sobre todo si se trata de tecnología de vigilancia, deben ser medidas excepcionales, y no así instrumentos que se usen de manera ordinaria para supervisar, ya que su uso excesivo e injustificado, puede traer como resultado una intromisión ilegítima en la vida privada del trabajador, afectando directamente su dignidad, volviendo el control por videovigilancia, una forma de presión constante que altera el equilibrio dentro de la relación entre el empleador y el trabajador.

Ahora bien, esta problemática se ve intensificada al momento en que falta la debida fiscalización por parte de los órganos administrativos y judiciales que tienen el deber de velar por el respeto de la normativa laboral. Esta falta de fiscalización otorga el ambiente preciso para que se lleven a cabo prácticas empresariales abusivas, al ejercer prácticas de control sin el límite correspondiente.

El rol de la fiscalización es esencial, ya que no solo es represiva, sino que también preventiva, lo que significa que refuerza la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Cuando esta fiscalización es débil o derechamente no existe, el trabajador se encuentra en una posición de mayor vulnerabilidad al carecer de mecanismos que le permitan resistir a estas prácticas de control excesivas, en contextos en que el temor a sufrir represalias limita el ejercicio de acciones legales.

Por lo tanto, resulta imprescindible el refuerzo de los mecanismos de control y fiscalización, así como promover que esta se ejercida de tal manera que se garantice, por un lado, las facultades de vigilancia empresarial, y por el otro, el respeto a los derechos fundamentales de los y las trabajadoras, reafirmando la función protectora que reviste el ordenamiento laboral.

## VIII. Conclusiones

El objetivo del presente trabajo fue el análisis exhaustivo del fenómeno que se da en la actualidad en la mayoría de los establecimientos de trabajo, bajo la legítima facultad de control que posee el empleador, los cuales son los mecanismos de control audiovisual, especialmente, la videovigilancia. Se hace un análisis considerando las opiniones doctrinarias al respecto, como la jurisprudencia y los distintos dictámenes que ha emitido la Dirección del Trabajo durante los últimos veinticinco años. De esta forma, se puede concluir, que si bien, el empleador cuenta con una facultad de control y dirección, totalmente legítima, sin embargo, esta no puede hacer caso omiso a las diferentes limitaciones existente, ni consideraciones de proporcionalidad, debido que esto daría a entender que el control del empleador supone un poder absoluto, que terminaría afectando la dignidad de las y los trabajadores, como sus derechos fundamentales.

Desde una perspectiva histórica, respecto al fundamento de esta facultad de control con la que cuenta el empleador, este surge como una necesidad organizativa propia de la empresa moderna. Aparecen estos modelos industriales de producción, que exigieron una supervisión más exhaustiva para que se pueda dar una mayor coordinación, propia de este tipo de trabajo. De esta forma, la expansión de estas herramientas de vigilancia, intensificaron y ampliaron el rango de control con el que contaba el empleador, y de esta forma se generó una tensión entre lo que se conoce como “eficiencia productiva” y la protección propiamente tal, de la persona del trabajador y todos los derechos que trae consigo su condición como tal. Esto solo agudiza el desequilibrio existente, o bien, la desigualdad estructural, entre el empleador y el trabajador.

Al establecer, el Código del Trabajo, en su artículo 5, que el ejercicio de las facultades del empleador tendría como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, primeramente, representó un verdadero cambio en la regulación de las relaciones laborales, y además el legislador por medio de esta incorporación, reconoce de manera explícita la plena vigencia de los derechos fundamentales dentro del ámbito laboral. La doctrina ha llamado a este fenómeno “ciudadanía en la empresa”, toda vez que el trabajador no deja su calidad de sujeto de derechos, solo por encontrarse en contexto de relación de subordinación.

Sin embargo, esta regulación requiere del rol activo del órgano administrativo, lo cual se puede apreciar en la interpretación que ha tenido la Dirección del Trabajo a la hora de aplicar estos límites. Dentro de los dictámenes más importantes nos encontramos el Dictamen Ordinario

N°2328/130 del año 2022, el cual constituye el gran hito que funda la doctrina administrativa sobre videovigilancia laboral en Chile. Dentro de este dictamen podemos encontrar criterios interpretativos bastante claros en torno a determinar la licitud o ilicitud de los mecanismos de control audiovisual adoptados en las empresas. De esta forma, se distingue entre finalidades legítimas (como requerimientos técnico-productivos o razones de seguridad), y finalidades ilícitas, como aquellas orientadas exclusivamente a la vigilancia directa y permanente hacia los trabajadores. Es así como se construyó un estándar de análisis basado en los principios de proporcionalidad, necesidad e impersonalidad de las medidas.

Pese a lo anterior, a lo largo de la presente investigación, se ha evidenciado que, pese a esta construcción doctrinaria administrativa, en la práctica se ha utilizado cada vez con más normalidad, la videovigilancia como mecanismo ordinario de control laboral, tras el concepto de “razones técnico-productivas”, muchas veces sin respetar los principios mencionados. A esto se le debe sumar el rápido avance que han tenido las tecnologías de vigilancia, generando un escenario en el que se ven reemplazadas las formas tradicionales de supervisión, mientras que los espacios de autonomía del trabajador se ven cada vez más amenazados. Al final se genera un problema toda vez que el control ya no se ve como un instrumento para la organización del trabajo, si no que se vuelve un fin en sí mismo.

Tal como se analizó, la implementación de estos mecanismos de vigilancia permite al empleador, además de observar conductas visibles, almacenar y tratar datos de carácter personal, incluso datos sensibles, sin el consentimiento del trabajador y sin que exista un verdadero control sobre la duración de estos datos y de su destino, por parte del mismo trabajador. Esto evidencia que el uso indiscriminado de las facultades de control del empleador puede producir efectos directos sobre los derechos fundamentales de las y los trabajadores, como lo sería la vida privada, la honra, la intimidad y la autodeterminación informativa. Al entrar en vigencia la Ley N°21.710, sobre protección de datos personales, se introducen nuevos desafíos para el Derecho del Trabajo, pues, con esta ley se añaden estándares más estrictos en cuanto a licitud, finalidad y transparencia en el tratamiento de datos en el contexto laboral.

A diferencia del derecho civil, el incumplimiento contractual en esta relación laboral no conduce al término del contrato, toda vez que el Derecho del Trabajo privilegia la continuidad del vínculo, reconociendo de igual manera la necesidad de sanciones graduales y proporcionales. Desde este punto de vista, se refuerza la idea de imponer límites al control audiovisual, ya que este puede utilizarse como medio probatorio para imponer sanciones y

reforzar prácticas represivas y desproporcionadas, alterando así el equilibrio que debe existir entre la facultad disciplinaria del empleador y la protección del trabajador, reconocido como la parte débil de la relación laboral.

Otro descubrimiento relevante que se dio a lo largo de esta investigación es la insuficiencia de la actual fiscalización al existir una masificación y en algunos casos, un uso injustificado de los mecanismos de control que carece de toda lógica de proporcionalidad. La Dirección del Trabajo, si bien, ha desarrollado criterios doctrinales de gran peso, sin embargo, estos pierden fuerza al momento en que no se fiscaliza su correcta aplicación. De igual forma, la misma fiscalización ha sido superada por la sofisticación de los sistemas de vigilancia implementados. Así es como se facilita la consolidación de prácticas empresariales invasivas y afectación directa de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. De esta forma, toma protagonismo la tutela judicial de derechos fundamentales, sin embargo, esta herramienta, esencial, pasa a ser reactiva, y no logra prevenir el daño causado al trabajador.

Por lo tanto, puede concluirse que si bien, el control como facultad del empleador, es necesario para el correcto funcionamiento de la empresa, sin embargo, su legitimidad depende directamente del respeto a la dignidad humana del trabajador. De esta forma, la videovigilancia laboral se presenta como un punto de tensión entre eficiencia productiva y derechos fundamentales, lo cual exige una revisión constante de los estándares normativos y administrativos vigentes, y claramente, de su fiscalización.

Finalmente, en esta tesina sostenemos que debe fortalecerse la fiscalización administrativa, como la actualización de los criterios de interpretación de la Dirección del Trabajo. La normativa reciente sobre protección de datos personales, y su integración con el Derecho del Trabajo, resulta indispensable para evitar que el ejercicio de las facultades de disciplina del empleador resulte en supervigilancia que finalmente se vuelva incompatible con un Estado que respete los derechos fundamentales de sus trabajadores.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. **AGUSTINA SANLLEHÍ, J. (2009).** Prevención del delito en la empresa: Límites ético-jurídicos en la implementación de sistemas de videovigilancia. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, (11-10).
2. **ÁLVAREZ VALENZUELA, D. (2018)** Privacidad en línea en la jurisprudencia constitucional chilena *Revista de Derecho Público*, (89), pp. 11-32
3. **ARNOLD, R., MARTÍNEZ ESTAY, J. I., & ZÚÑIGA URBINA, F. (2012)** El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Estudios Constitucionales*, 10(1), PP. (65-116).
4. **CAAMAÑO ROJO, E. (2006).** La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (27), 19–44.
5. **CEA EGAÑA , J. (2000).** Los derechos a la intimidad y a la honra en Chile. *Ius et Praxis*, 6 (2), pp. 153–169.
6. **CORRAL TALCIANI, H. (2000)** Configuración Jurídica del Derecho a la Privacidad II. Concepto y delimitación. *Revista Chilena de Derecho*, 27(2), pp. 331-355.
7. **COVARRUBIAS CUEVAS, I. (2006)** Derecho a la intimidad en el trabajo: Lo importante no es quién mira sino qué es lo que se mira *Sentencias Destacadas*, (3), pp. 33-48.
8. **CRUZ VILLALÓN, J. (2005)** Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales. En R. Escudero Rodríguez (Coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*. pp. 217-245.
9. **DURÁN LÓPEZ, F. (1979)** Las garantías de cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador. *Revista Política Social*, (123), 5-62.

10. **FERNÁNDEZ TOLEDO, R.** (2014) La inmediatez en el ejercicio del poder disciplinario empresarial: perdón de la causal. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), pp. 243-258.
11. **FERNÁNDEZ TOLEDO, R.** (2014) La Configuración del poder disciplinario del empleador en el ordenamiento laboral nacional. En I. Henríquez (Coord.), *Estudios de Regulación Empresarial* pp. 135-197. LegalPublishing - Thomson Reuters.
12. **FERNÁNDEZ TOLEDO, R.** (2014) Límites del poder disciplinario del empleador. Principios non bis in idem y de proporcionalidad en la imposición de sanciones laborales. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4(8), pp. 167-175.
13. **FERNÁNDEZ TOLEDO, R.** (2015). El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción disciplinaria que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (XLIV), pp. 423–460.
14. **FUENTES OLMOS, J.** (2012) La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX* (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) pp. 141 - 160 .
15. **GARRIDO IGLESIAS, R., & BECKER CASTELLARO, S.** (2017). La biometría en Chile y sus riesgos. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 6 (2), pp. 55–80.
16. **GOOLD, B. J.** (2002) Privacy rights and public spaces: CCTV and the problem of the unobservable observer. *Criminal Justice Ethics*, 21(1), pp. 21-27.
17. **GUDE FERNÁNDEZ, A.** (2014). La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal. *Revista de Derecho Político*, (91), pp. 43–90.
18. **IRURETA URIARTE, P.** (2013) El núcleo laboral del derecho constitucional a la libertad de empresa. *Estudios Constitucionales*, 11(2), pp. 369-424.
19. **KAHALE CARRILLO, D.** (2004). Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o retroceso? *Gaceta Laboral*, 10(1), pp. 163–180.
20. **KORJA, J.** (2006) The privacy risks of biometric identification. En A. SAARENPÄÄ & A. WIAROWSKI (Eds.), *Society trapped in the network, does it have a future?* (pp. 199-208). University of Lapland.

21. **MELÉ, D. (2007)** La empresa como comunidad de personas frente a otras visiones de la empresa. En **J. M. BURGOS** (Ed.), *La filosofía personalista de Karol Wojtyła*. Madrid pp. 315-328
22. **RAMÓN JÁUREGUI, R. (2001)** El futuro del empleo. El trabajo en el futuro. *Aranzadi Social*, (1), pp. 65 - 78.
23. **VIAL CLARO, FELIPE (2001)** *La ley N°19.628 sobre protección de datos de personal: Una visión general*. Cuadernos de extensión jurídica (Universidad de los Andes) N°5, 2001, pp 23-37
24. **YAR, M. (2005)** The Novelty of 'Cybercrime'. An Assessment in Light of Routine Activity Theory. *European Journal of Criminology*, 2(4), pp. 407-427.
25. **ZUREIK, E. (2003)** Theorizing surveillance. The case of the workplace. En D. Lyon (Ed.), *Surveillance as Social Sorting. Privacy, risk, and digital discrimination*. London.

## **DICTAMENES**

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2014) N°3406/054

ENLACE: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96717.html>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2009) N° 2210/035

ENLACE: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96717.html>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2002) N°2856/162

ENLACE: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96717.html>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2001) N°3659/0180

ENLACE: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96717.html>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1996) N° 287/14

ENLACE: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96717.html>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1995) N° 8005/323

ENLACE: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96717.html>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1987) N° 2084/10

ENLACE: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96717.html>