

PRIVACIDAD Y VIDEOVIGILANCIA LABORAL EN CHILE: UN ANÁLISIS DE  
LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA LA LEGITIMACIÓN DE LA MEDIDA

Privacy and labour video-surveillance in  
Chile: an analysis of the necessary  
requirements for the legitimization of the  
measure

LUCÍA MARÍA DEBESA ARREGUI\*  
*Universidad de Los Andes*

RESUMEN

La videovigilancia laboral en Chile ha aparejado serias afectaciones al derecho a la privacidad de los trabajadores. En estas circunstancias, se hace indispensable reconocer de forma clara los requisitos que deben concurrir para que la medida pueda ser calificada de legítima. El presente artículo pretende aportar al lector un análisis de dichos requerimientos a la luz de la comprensión más elemental del artículo 485 del Código del Trabajo. En este afán, se realiza, primeramente, una breve síntesis del contenido esencial del derecho a la privacidad y de su afectación como consecuencia del ejercicio de la facultad de control del empleador a través de la videovigilancia. A continuación, se propone un estudio ordenado de las motivaciones y exigencias adicionales que deben concurrir caso a caso para que pueda determinarse con mayor prolijidad la legitimidad de la instalación y utilización de los mecanismos de seguridad audiovisual.

PALABRAS CLAVE

Derecho a la privacidad, videovigilancia laboral, requisitos de legitimidad.

ABSTRACT

Chile's labour video-surveillance has led to serious effects on workers' right to privacy. In these circumstances, it is essential to clearly recognise the requirements that must be met in order to qualify the measure as legitimate. This article aims to provide the reader with an analysis of these requirements in light of the most elementary understanding of article 485 of the Labour Code. In this quest, it first carries out a brief synthesis of the essential content of the right to privacy and its affectation as a result of the exercise of employer control power through video surveillance. It then proposes an orderly study of the motivations and additional requirements that must be on a case-by-case basis so that the legitimacy of the installation and use of audiovisual security mechanisms can be determine.

KEYWORDS

Right to privacy, labour video-surveillance, legitimacy requirements.

## Introducción

Es sabido que el sistema de videovigilancia en los recintos de trabajo ha venido a reemplazar a la figura del supervisor, esto es, al trabajador “encargado de la vigilancia del establecimiento, del proceso productivo, de las instalaciones y de las personas que laboran en estas”<sup>1</sup>. El control físico y presencial, caracterizado por ser periférico, discontinuo y parcial, ha dado paso a uno virtual, centralizado, objetivo y permanente, a través del sistema de videocámaras<sup>2</sup>.

\* Abogada. Licenciada en Ciencias Jurídicas por la Universidad de Los Andes, Chile. Alumna regular del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Los Andes (Santiago, Chile). Correo electrónico: Imdebesa1@miuandes.cl.

<sup>1</sup> COVARRUBIAS (2006), p. 45.

<sup>2</sup> GUDE (2014), p. 46. También, SÁEZ (2017), p. 186.

La videovigilancia a nivel laboral ha encontrado su fundamento en la facultad de control que la ley reconoce al empleador dentro del marco de una relación laboral. Se ha entendido que, aun cuando no se encuentre regulada explícitamente en un texto legal, se incorpora dentro de las formas de concreción de la facultad de mando del empleador sobre el trabajador<sup>3</sup>. No obstante, cabe preguntarse hasta qué punto ella puede afectar ciertos derechos fundamentales del trabajador, sin que resulte lesionadora o vulneradora<sup>4</sup> de los mismos.

En el presente trabajo, repararemos, primeramente, en los preceptos legales que, en Chile, han servido de fundamento para entender la videovigilancia como parte de la facultad de control del empleador. Acto seguido, veremos cómo dicha forma de control puede entrar en conflicto con el derecho a la vida privada del trabajador, derecho que se encuentra consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República de Chile. No nos haremos cargo, en cambio, de cómo este mecanismo puede afectar el derecho a la protección de datos personales del trabajador, derecho consagrado en el mismo numeral de la Carta Fundamental. Ello, por dos razones: la primera, porque este derecho presenta una serie de particularidades que le otorgan cierta autonomía respecto al derecho a la vida privada. Si bien ambas garantías comparten el *objetivo* de entregar una efectiva protección a la privacidad<sup>5</sup>, el derecho a la protección de datos personales posee ciertos rasgos especiales relativos a su *función, objeto y contenido* que le dan una configuración especial<sup>6</sup>. Ergo, es diferente examinar la videovigilancia al alero de este último derecho, dada la configuración especial del mismo. Se merece un especial tratamiento que, por espacio, no nos es posible realizar en el presente trabajo. A esta razón, y en estrecha relación con la misma, se suma la siguiente: la doctrina administrativa y la mayoría de las sentencias judiciales que la secundan y que hemos recopilado para estudiar los requisitos de legitimación de la videovigilancia laboral, ponen el foco en el monitoreo audiovisual como una actividad de captación de datos y comportamientos que puede afectar el derecho a la vida privada del trabajador vigilado al sentirse éste continuamente observado<sup>7</sup>. No se orientan, en cambio, al posterior tratamiento de los datos que ya han sido captados o recogidos por la videocámara y que merecen ser protegidos<sup>8</sup>. Vale la pena, pues, dejar el análisis de la videovigilancia a la luz del derecho a la protección de datos personales para un trabajo posterior

---

<sup>3</sup> A propósito del caso español, Sáez reconoce que, al amparo del artículo 20.3 del Estatuto de Trabajadores, precepto que faculta al empleador a vigilar a sus trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, se ha entendido que la videovigilancia cabe como medida legítima de control. La autora señala que “ninguna reforma ha experimentado el art. 20.3 ET, que dispone que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, lo que lleva a afirmar generalizadamente que es admisible la videovigilancia”. SÁEZ (2017), p. 188.

<sup>4</sup> Para efectos de nuestro trabajo, utilizaremos indistintamente ambos conceptos. Ello, porque son sinónimos. Según la Real Academia Española, vulnerar significa “dañar, perjudicar”, lo que, en la práctica, es sinónimo de “lesionar”.

<sup>5</sup> Consúltese con provecho a SSTC 292/2000, 30 de noviembre, FJ. 5.

<sup>6</sup> A nuestro parecer, estas particularidades han sido reconocidas con bastante lucidez por la doctrina y jurisprudencia española. Respecto a la *función*, se ha dicho que, mientras el derecho a la vida privada reconoce el poder de proteger la vida privada del conocimiento de terceros no queridos, el derecho a la protección de datos personales garantiza el poder de disponer de los mismos (véase SSTC 292/2000, 30 de noviembre, FJ. 6).

Por otro lado, respecto al *objeto*, se ha señalado que el derecho a la protección de datos personales no se reduce únicamente a datos privados o íntimos del trabajador, “sino a cualquier tipo de dato personal, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales” (véase GUDE (2014), p. 53). En este sentido, el objeto de este derecho es mucho más amplio que el de la vida privada. En Chile, podemos observar esta particularidad de forma bastante clara en la Ley N° 19.628, que diferencia los datos personales de los datos sensibles. Estos últimos son los que están referidos a la vida privada o intimidad de la persona, no obstante ambos tipos de datos están protegidos por la ley. Dice al artículo 2° de la Ley N° 19.628: “Para los efectos de esta ley se entenderá por: [...]”

f) Datos de carácter personal o datos personales, los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables.

g) Datos sensibles, aquellos 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*, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual”. Sobre el alcance del derecho a la protección de datos personales en Chile, consúltese con provecho a Corte Suprema, Rol N° 12.617-2018, de 16 de octubre de 2018. También, véase VIAL (2001), p. 23.

Finalmente, respecto al *contenido*, a diferencia del derecho a la vida privada que impone a los terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima de la persona, el derecho a la protección de datos personales les impone ciertos deberes jurídicos. Véase GUDE (2014), p. 53.

<sup>7</sup> Sobre la videovigilancia como actividad de recolección de información que puede provocar alteración en el comportamiento de los sujetos observados y, por ende, afectación de su derecho a la vida privada, consúltese con provecho a FIGUEROA (2014), p. 160.

<sup>8</sup> Véase FIGUEROA (2014), pp. 162-163.

que recoja doctrina administrativa y fallos que se enfoquen más particularmente en esta garantía.

Tras hacer un breve bagaje sobre la garantía constitucional de la vida privada, estudiaremos los requisitos que la jurisprudencia chilena, al alero de la doctrina administrativa, ha determinado como indispensables para calificar la legitimidad de la medida. Examinaremos dichas exigencias a la luz del artículo 485 inciso 3º del Código del Trabajo que declara cuándo se entiende lesionado un derecho fundamental en el marco de una relación laboral. No nos pronunciaremos sobre la disputa que se plantea a nivel doctrinal sobre si debe entenderse o no incorporado el principio de ponderación dentro de dicho precepto legal. Nosotros nos avocaremos a analizar los conceptos incorporados en la norma en su acepción más elemental y pura, en función del tema que nos convoca.

Lo anterior nos llevará al análisis de las motivaciones que, en nuestro país, han sido consideradas legítimas a la hora de instalar y utilizar mecanismos de videovigilancia laboral: la protección de la empresa y la seguridad de los trabajadores. Estudiaremos ambas y nos haremos cargo, además, de dos situaciones particulares que, no obstante su aparente incompatibilidad con las motivaciones legítimas (y, por lo mismo, su aparente lesión al derecho a la vida privada), podrían ubicarse dentro de las mismas: la constatación del incumplimiento de una obligación laboral durante la revisión de videocámaras y la vigilancia directa de los trabajadores con fines de protección y seguridad.

Para finalizar, examinaremos dos requisitos adicionales que, tanto la doctrina administrativa como la jurisprudencia, han señalado como indispensables para calificar la legitimidad de la medida: la impersonalidad y el deber de información previa.

## **1. La videovigilancia en Chile como concreción de la facultad de control del empleador y su consecuente incidencia en el derecho a la vida privada del trabajador**

### *1.1. Disposiciones legales sobre las que se sostiene la videovigilancia laboral*

En Chile, la videovigilancia laboral se ha sostenido en la facultad de control que la ley reconoce a todo empleador. Si bien el ordenamiento nacional no contempla una normativa legal específica que regule estos mecanismos, sí cuenta con ciertas disposiciones a partir de las cuales puede derivarse la facultad del empleador de hacer uso de estos instrumentos.

El artículo 5 del Código del Trabajo hace alusión al “ejercicio de las *facultades que la ley reconoce al empleador*”. Por su parte, el artículo 153 del mismo cuerpo legal, a propósito del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se refiere a “las *obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores*, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

Más específicamente, el artículo 154 inciso final, en relación al N° 5 del mismo precepto, expresa que “las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo [esto es, aquellas a las que están sujetas los trabajadores], y, en general, *toda medida de control*, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral...”

De todas estas normas se ha derivado en Chile la admisión de la videovigilancia como concreción de la facultad de control del empleador, sujeta a ciertas exigencias que ya estudiaremos<sup>9</sup>.

El gran problema que ha ocasionado la videovigilancia laboral es el acrecentamiento de las posibilidades de limitación de derechos de los trabajadores<sup>10</sup>. El empleador, amparado en los

<sup>9</sup> Consúltense con provecho a Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N° 213-2016, de 9 de enero de 2017, considerandos sexto a séptimo.

<sup>10</sup> En este sentido, recogemos lo expresado por Sáez, quien señala que los medios de tecnología aplicada, “[han multiplicado] las posibilidades de control empresarial al mismo tiempo que se multiplican las posibilidades de limitación de los derechos del trabajador” (SÁEZ (2017), p. 187). En el mismo sentido, FRUTOS (2014), p. 64.

derechos de libertad económica y propiedad privada<sup>11</sup>, ha acudido a estos mecanismos como concreción de su facultad de control, la cual, en palabras de Ugarte, se ha extremado “hasta un punto nunca conocido antes, merced de las opciones tecnológicas de poder que ofrece la informática”<sup>12</sup>. Este control ha puesto en riesgo, entre otros, el derecho a la privacidad del trabajador, derecho que en nuestro ordenamiento se encuentra consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República.

### 1.2. El derecho a la privacidad: una noción amplia

La inclusión normativa y jurisprudencial de la noción de privacidad o vida privada en los diferentes ordenamientos jurídicos no ha sido uniforme. Algunos países han recogido el concepto en base a tratados internacionales (tal es el caso de España o de Italia), mientras que otros lo han incorporado explícitamente en su legislación (tal es el caso de Francia)<sup>13</sup>. Chile forma parte de estos últimos. En nuestro ordenamiento el concepto “vida privada” se encuentra expresamente consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República como derecho fundamental. Dicho numeral expresa: “la Constitución asegura a todas las personas: [...] 4º.- 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” [cursivas nuestras].

No debemos confundir las nociones “privacidad” y “derecho a la privacidad”. Tal como señala Sanz, “privacidad” se refiere al objeto de protección jurídica<sup>14</sup>, mientras que “derecho a la privacidad” se perfila como protección jurídica o tutela efectiva de la privacidad<sup>15</sup>. Podemos decir que el derecho a la privacidad existe, porque existe la privacidad de la persona. Tal como vimos, en nuestro ordenamiento jurídico la noción consagrada en la Constitución es la de “derecho a la vida privada”. No obstante, dado que la jurisprudencia constitucional nacional ha utilizado también la noción “derecho a la privacidad”<sup>16</sup>, nosotros haremos uso de ambas expresiones indistintamente.

Cabe decir que el derecho a la privacidad carece de una formulación unívoca. Ello se debe a la mayor complejidad que ha adquirido la sociedad contemporánea en los últimos años, lo que ha provocado variaciones en la formulación de su contenido<sup>17</sup>, contenido que es cada vez más amplio. Así lo ha reconocido recientemente el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Éste ha recalado la gran extensión de que goza este derecho, el cual “no se presta a una definición exhaustiva. Ampara la integridad física y moral de una persona, así como múltiples aspectos de la identidad física y social de una persona [...] Incluye los elementos de identificación de una persona, tales como su nombre o fotografía”<sup>18</sup>. Más adelante, expresa que la privacidad “no se limita a un ‘círculo íntimo’ donde cada uno puede disponer de su vida personal sin intervención externa, sino que también engloba el derecho a llevar una ‘*vida privada social*’, es decir, la posibilidad de que una persona se vincule y desarrolle relaciones con sus semejantes y con el mundo exterior” [cursivas nuestras]<sup>19</sup>.

En una línea similar se ha pronunciado la Corte Interamericana de Derechos Humanos cuando ha resaltado la mayor amplitud que ha adquirido la vida privada en la sociedad actual. Ha expresado que “la fluidez informativa que existe hoy en día coloca al derecho a la vida privada de las personas en una situación de mayor riesgo debido a las nuevas herramientas tecnológicas y su utilización cada vez más frecuente [...] De allí que el Estado debe asumir un compromiso,

<sup>11</sup> CAAMAÑO (2006), p. 36.

<sup>12</sup> UGARTE (2018), p. 205.

<sup>13</sup> Consúltese con provecho a SANZ (2018), pp. 133-134.

<sup>14</sup> Véase SANZ (2018), pp. 135-136. En un sentido similar se pronuncia Corral cuando afirma que la privacidad puede entenderse como un bien jurídico, es decir, como “una realidad que el instrumento de convivencia social que es el Derecho percibe como un bien que debe ser jurídicamente potenciado y amparado a través de los diversos mecanismos que el ordenamiento utiliza para tales fines”. CORRAL (2000), p. 343.

<sup>15</sup> Véase SANZ (2018), pp. 136-137.

<sup>16</sup> Véase Tribunal Constitucional, Rol N° 1683-2010, de 4 de enero de 2011, considerandos 38 a 42.

<sup>17</sup> Véase SUÁREZ (2000), pp. 103-104. También, SANZ (2018), p. 132 y MAQUEO et. al (2017), p. 79.

<sup>18</sup> STEDH (Gran Sala), 17 de octubre de 2019, considerando 87.

<sup>19</sup> STEDH (Gran Sala), 17 de octubre de 2019, considerando 88.

aún mayor, con el fin de adecuar a los tiempos actuales las fórmulas tradicionales de protección del derecho a la vida privada”<sup>20</sup>. La vida privada extiende, pues, sus alcances más allá de los tradicionales, como el domicilio y la correspondencia, y se proyecta a otros campos más actuales, lo que hace más compleja la tarea de su definición<sup>21</sup>.

En Chile, se ha perfilado un verdadero “bloque constitucional”<sup>22</sup> del derecho a la privacidad en forma amplia, compuesto por varios derechos: el derecho a la vida privada propiamente tal, el derecho a la protección de datos personales, el derecho a la inviolabilidad del hogar, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, el derecho a la inviolabilidad de los documentos privados...<sup>23</sup> Se trata, pues, de un derecho que incluye varias nociones, algunas de las cuales, por sus particulares características, han llegado a configurar nuevos derechos. Los aspectos que no caben en ellos siguen siendo parte del derecho a la privacidad. De ahí que, dentro del bloque de esta garantía amplia, quepa el derecho a la privacidad o vida privada propiamente tal<sup>24</sup>.

Autores nacionales como Tapia, Nogueira Alcalá, Caamacho, Vial o Vivanco, sostienen que el derecho a la privacidad es un derecho de contenidos difusos cuya delimitación corresponde dejarla esencialmente a la jurisprudencia, no obstante algunos de ellos, como Tapia, Vial, Novoa, López Santamaría, Figueroa o Barros, se han atrevido a formular definiciones más precisas del mismo<sup>25</sup>. Figueroa, por ejemplo, define el derecho a la privacidad como “el derecho a que un tercero no intervenga el cuerpo, objetos personales o lugares relacionados con el titular, si este no lo ha autorizado”<sup>26</sup>.

El Tribunal Constitucional chileno ha emitido varios pronunciamientos sobre el contenido del derecho a la privacidad. Ha expresado que “integra los derechos personalísimos o del patrimonio moral de cada individuo, los cuales emanan de la dignidad personal [...] y son, por su cualidad de íntimos de cada sujeto, los más cercanos o próximos a esta característica, única y distintiva, del ser humano”<sup>27</sup>. Haciendo eco de lo señalado por Corral<sup>28</sup>, ha definido, también, la privacidad como “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”<sup>29</sup>. De estas definiciones puede concluirse que la privacidad, y por ende, su correlativo derecho, involucra todo aquello que es propio del individuo y que, razonablemente, terceros no tienen por qué conocer, a menos que éste los haga partícipes de ello.

Existe una noción particularmente relevante que ha sido incluida dentro de la privacidad: la intimidad. Privacidad e intimidad se encuentran muy ligadas y, por lo mismo, tienden a confundirse. No obstante, existen diferencias sutiles entre la una y la otra. La intimidad ha sido

<sup>20</sup> CIDH, 6 de julio de 2014, párrafo 115.

<sup>21</sup> Al respecto, consúltese con provecho a MAQUEO et. al (2017), pp. 83-85.

<sup>22</sup> Véase este concepto en Tribunal Constitucional, Rol Nº 2493-2013, de 6 de mayo de 2014, considerandos 6 y 7.

<sup>23</sup> Véase ÁLVAREZ (2018), p. 13.

<sup>24</sup> Cobra, aquí, sentido lo señalado por Ugarte, quien sostiene que la vida privada ha dado lugar a variados derechos, todos ellos interrelacionados: “la *vida privada*, la imagen, la intimidad, la inviolabilidad de las comunicaciones...” [cursivas nuestras]. UGARTE (2011), p. 16. También, UGARTE (2019), p. 14. Observamos cómo el autor incluye, dentro de los derechos que configuran la vida privada, el derecho a la vida privada propiamente tal. Esto nos lleva a concluir que existen cuestiones que no configuran garantías más particulares, pero que siguen siendo parte del derecho a la privacidad.

<sup>25</sup> Una breve recopilación de lo señalado por estos autores puede apreciarse en ÁLVAREZ (2018), p. 14.

<sup>26</sup> FIGUEROA (2014), p. 126. El autor reconoce que en Chile, la vida privada ha sido entendida en forma vasta “como intimidad, en el sentido de conciencia; como el derecho a estar solo, esto es, apartado de observación (lo que podemos llamar seclusión o tranquilidad); como secreto; como un ámbito de no injerencia; como autodeterminación y autonomía; como el derecho a restringir información sobre uno mismo; como territorialidad, lo que comprende seclusión y secreto, y también como un derecho a la imagen”. FIGUEROA (2013), p. 860. Reconoce, entonces, que el término “privacidad” puede entenderse omnicompreensivo de varias nociones. Es de esperar, pues, que algunas de ellas se superpongan, lo que no obsta a reconocer que se diferencian.

<sup>27</sup> Tribunal Constitucional, Rol Nº 389-2003, de 28 de octubre de 2003, considerando 20; Tribunal Constitucional, Rol Nº 1732-2010, de 21 de junio de 2011, considerando 23; Tribunal Constitucional, Rol Nº 1990-2011, de 5 de junio de 2012, considerandos 32 y 33; Tribunal Constitucional, Rol Nº 521-2006, de 1 de agosto de 2006, considerando 20.

<sup>28</sup> Consúltese con provecho a CORRAL (2000), p. 347.

<sup>29</sup> Tribunal Constitucional, Rol Nº 1683-2010, de 4 de enero de 2011, c. 38.

concebida como una esfera más pequeña que la privacidad, relacionada con el núcleo mismo de la personalidad<sup>30</sup>. Es, entonces, un concepto más delicado ya que no solo involucra el derecho amplio a la privacidad, sino que se vincula con la personalidad misma de la persona y deriva de su propia dignidad humana<sup>31</sup>. No pretendemos esbozar una definición exacta de intimidad que, por lo demás, no se ha encontrado exenta de discusiones en torno a su esencia<sup>32</sup>. Vale, por ahora, rescatar el hecho de que ella se refiere a lo más intrínseco y reservado de la persona: su interioridad física o psicológica, esto es, sus emociones, sus sentimientos, sus pensamientos, su corporalidad, entre otros<sup>33</sup>.

De todo lo anterior, podemos concluir que existen una serie de esferas que constituyen la privacidad de la persona: la intimidad, esto es, lo más intrínseco y reservado de la persona (sus emociones, sus sentimientos, sus pensamientos, su corporalidad), las relaciones que mantiene o ha mantenido con otros (familiares, amorosas, de amistad, profesionales), su historia, su identidad, sus ideas y creencias... Todas ellas son dignas de protección jurídica y dan origen al derecho a la privacidad o vida privada. Este derecho ha ido configurando nuevas garantías que adquieren particularidades especiales (por ejemplo, el derecho a la protección de datos personales o el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas). No obstante, todo lo que no quepa dentro de ellas pero siga siendo parte de la vida privada de la persona, puede comprenderse dentro del derecho a la privacidad.

### *1.3. El derecho a la privacidad e intimidad en el contexto laboral y su afectación a raíz de la videovigilancia laboral*

El derecho a la privacidad ha sido especialmente registrado a nivel laboral en el artículo 5 del Código del Trabajo, junto con la intimidad. El inciso 1º de dicho precepto expresa: “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”. En el apartado anterior reconocimos la diferencia entre privacidad e intimidad. No obstante, dado que se encuentran profundamente ligadas, no haremos una distinción estricta entre la una y la otra.

El campo de aplicación de la privacidad trasciende los espacios exclusivamente íntimos de la persona y se proyecta hacia el mundo exterior de la misma<sup>34</sup>. Ello nos permite deducir que, dentro de los recintos laborales, la persona mantiene inalterable el núcleo esencial de su derecho. Así lo expresa Moya a propósito de un comentario realizado sobre el Dictamen Nº 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”<sup>35</sup>. Es en estos espacios en los que las videocámaras pueden llegar a vigilar de tal manera a los trabajadores que lesionen o vulneren su derecho a la privacidad e intimidad.

Este conflicto que se genera entre el ejercicio del poder de control del empleador por medio de la videovigilancia y el derecho a la privacidad del trabajador debe ser resuelto fijando los límites que establezcan cuándo es posible considerar legítimo el control y cuándo no<sup>36</sup>. Ya hemos dicho que Chile carece de regulación específica sobre la videovigilancia a nivel laboral. Por tanto, han sido los propios tribunales los llamados a determinar y aplicar los parámetros sobre los cuales ha de juzgarse la legitimidad del uso de la videovigilancia en cada caso<sup>37</sup>.

---

<sup>30</sup> Véase DESANTES (1991), p. 270.

<sup>31</sup> Véase SÁEZ (2017), p. 192.

<sup>32</sup> Sobre la complejidad y esencia filosófica y jurídica de este derecho, consúltese con provecho a DESANTES (1991), pp. 267-288.

<sup>33</sup> Aquí rescatamos la expresión “interioridad corporal y psicológica” entregada por Corral y rescatada por el Tribunal Constitucional chileno al definir la privacidad. Ella alude, precisamente, al aspecto más elemental de la misma, cual es, la intimidad. Véase CORRAL (2000), p. 347. También, Tribunal Constitucional, Rol Nº 1683-2010, de 4 de enero de 2011, considerando 38.

<sup>34</sup> Véase SOTO Y SOTOMAYOR (2018), p. 49.

<sup>35</sup> MOYA (2003), p. 178.

<sup>36</sup> Véase TOSCANI (2017), p. 369.

<sup>37</sup> Así lo expresa Ugarte cuando afirma que “el balanceo o sopesamiento de los derechos en juego para cada caso en particular, no pueden ser efectuados de antemano por el sistema normativo, sino que dicha tarea corresponde al órgano aplicador del derecho, sólo

## 2. Legitimidad de la videovigilancia laboral en Chile

### 2.1. Aplicación del artículo 485 del Código del Trabajo a las cuestiones de videovigilancia

En Chile, la legitimidad de la videovigilancia a nivel laboral puede ser, a nuestro parecer, evaluada a la luz del inciso 3º del artículo 485 del Código del Trabajo. Dicho inciso expresa lo siguiente: “se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores [entre los que se encuentra la privacidad] resultan lesionados *cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial...*” [cursivas nuestras]. Nos quedaremos con esta primera parte del inciso, que es la que nos interesa para efectos de nuestro estudio. La adopción de mecanismos de videovigilancia laboral (como concreción de la facultad de control del empleador) se entenderá ilegítima cuando lesione el derecho a la privacidad del trabajador. Tal lesión ocurrirá cuando la medida limite el pleno ejercicio de su derecho:

1. Sin justificación suficiente; o
2. En forma arbitraria o desproporcionada; o
3. Sin respeto a su contenido esencial.

Sobre el contenido esencial de la privacidad (tercera exigencia) ya nos hemos referido en el título anterior (véanse los acápites 1.2 y 1.3). La videovigilancia se entenderá ilegítima cuando pase a llevar aquellos ámbitos de la vida del trabajador que, conforme a una valoración razonable, se encuentran protegidos de cualquier injerencia por parte de terceros que no tienen derecho a su conocimiento, entre los que se encuentra el empleador.

Respecto a la primera y a la segunda exigencia (“sin justificación suficiente” y “en forma arbitraria o desproporcionada”, respectivamente), gran parte de la doctrina y jurisprudencia laboral chilena ha seguido los pasos de la española. Esta última, acogiendo la teoría de Alexy, ha reconocido la aplicación del principio de ponderación o proporcionalidad como solución a los conflictos de derechos fundamentales<sup>38</sup>. Luego, diversos autores chilenos<sup>39</sup> y la misma doctrina administrativa chilena<sup>40</sup>, secundada por la jurisprudencia<sup>41</sup>, han juzgado las dos situaciones del artículo 485 a la luz de este conocido principio<sup>42</sup>.

No obstante, la aplicación de la ponderación a los conflictos de derechos ha recibido fuertes críticas a nivel doctrinal. Autores como Aldunate, Arnold, Martínez o Zúñiga, sostienen que los llamados “conflictos de derechos fundamentales” deben ser resueltos “a partir de los límites que entre uno y otro sea capaz de trazar el juez a partir del ordenamiento jurídico

---

quedando a la dogmática laboral intentar fijar criterios genéricos que permitan encontrar puntos de equilibrio entre los derechos en competencia, en este caso, entre la intimidad del trabajador y los derechos económicos del empleador”. UGARTE (2000), p. 13.

<sup>38</sup> Véase MOYA (2003), p. 179. También, SEGOVIANO (2004), pp. 161-162.

<sup>39</sup> A modo ejemplar, consúltese con provecho a GAMONAL (2008), pp. 41-60; MELIS (2010), pp. 76-77; UGARTE (2013), pp. 121 y ss.; UGARTE (2018), pp. 227-314.

<sup>40</sup> Véase, por ejemplo, Dirección del Trabajo, Dictamen N° 2852/0158, de 30 de agosto de 2002. También, Dirección del Trabajo, Dictamen N° 5125/061, de 7 de octubre de 2015.

<sup>41</sup> Solo a modo ejemplar, pueden citarse las siguientes sentencias: Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-11-2009, de 8 de septiembre de 2009; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT T-3-2010, de 26 de agosto de 2010; Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, RIT T-9-2014, de 24 de diciembre de 2014; Ilustrísima Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol N° 2-2015, de 26 de marzo de 2015; 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-870-2015, de 22 de marzo de 2016; Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 426-2015, de 30 de marzo de 2016; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-28-2016, de 5 de agosto de 2016; Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N° 185-2016, de 14 de octubre de 2016; Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N° 213-2016, de 9 de enero de 2017; Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 39-2017, de 20 de marzo de 2017; Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 190-2018, de 11 de junio de 2018; 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-896-2018, de 19 de noviembre de 2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-255-2018, de 12 de febrero de 2019; Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT O-217-2019, de 17 de julio de 2019; Ilustrísima Corte de Apelaciones, Rol N° 24-2020, de 22 de junio de 2020.

<sup>42</sup> “Expresiones como ‘justificación suficiente’, ‘arbitrariedad’ y ‘proporcionalidad’, sugiere la aceptación en el Código del Trabajo del método de ponderación [...] Esto último ha sido reconocido por la doctrina laboral mayoritaria y la Jurisprudencia [...] sugiriendo que cada uno de los subprincipios que conforman la ponderación son recogidos por la redacción del artículo 485 CT.” MELLA Y DOMÍNGUEZ (2012), pp. 194-195.

vigente, *sin sustituirlo por una operación de ponderación entre derechos* o, al menos, no como ponderación a nivel de derechos fundamentales” [cursivas nuestras]<sup>43</sup>.

Luego, la inclusión del principio de ponderación en la primera y segunda exigencia contempladas en el inciso 3º del artículo 485, es cuestionada. Ruay critica el empobrecimiento de la argumentación jurídica que acarrea esta herramienta, ya que, en su parecer, introduce conceptos vacíos que, en vez de objetividad y claridad en el razonamiento jurídico, conllevan un aumento de la subjetividad del juez<sup>44</sup>.

Tal como señalamos en la introducción, no nos pronunciaremos sobre esta disputa. Ella requiere un tratamiento exhaustivo que, por espacio, no realizaremos ahora. Lo que nosotros haremos es rescatar el sentido más elemental de los conceptos incorporados en el artículo 485 inciso 3º del Código del Trabajo. Enfocaremos la expresión “justificación suficiente” (primera exigencia contemplada en el inciso) en las motivaciones que, en Chile, han sido consideradas legítimas para instalar y utilizar los mecanismos audiovisuales de vigilancia, de manera que éstos respeten el derecho a la privacidad del trabajador. Tomaremos, además, el término “proporcional” (segunda exigencia contemplada en el inciso) en su sentido más propio, esto es, como sinónimo de adecuado, equilibrado y razonable (Real Academia Española). En esta línea, estudiaremos dos requisitos que la doctrina administrativa, secundada por la jurisprudencia, ha establecido como indispensables para calificar la legitimidad de la videovigilancia en aras de proteger la privacidad del trabajador: la impersonalidad de la medida y el deber de información previa<sup>45</sup>.

## 2.2. Lugares *per se* prohibidos de videovigilancia

Antes de entrar en las motivaciones y requisitos que se exigen para que la videovigilancia laboral sea considerada legítima, hemos de referirnos, necesariamente, a ciertos lugares en los que, *per se*, ésta se encuentra prohibida. Dentro de ellos, no cabe “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador” (inciso 3º del artículo 485 del Código), es decir, en ellos no existe facultad alguna para el empleador de aplicar dicha medida. Ésta se encuentra proscrita con independencia de cualquier motivación legítima que haya podido mover al empleador a adoptarla, así como del cumplimiento de cualquiera de los requisitos adicionales que la ley exija para su instalación y utilización.

Consideramos que la razón de esto, es que se trata de lugares físicos que, no obstante encontrarse ubicados dentro del recinto de trabajo, forman parte de la *vida extralaboral* del trabajador, es decir, aquella que no está dedicada al cumplimiento de obligaciones laborales y que, por lo mismo, es merecedora de total privacidad. La autora española Villalba se refiere con bastante propiedad a este concepto, definiéndolo como “el resto del tiempo libre del que dispone el trabajador, tiempo que podrá dedicar al descanso, al cuidado de la familia, al desarrollo de actividades formativas o, en definitiva, a hacer aquello que estime oportuno. Durante esta «vida extralaboral», al trabajador le asiste el derecho a preservar su intimidad frente a toda injerencia empresarial”<sup>46</sup>. En este ámbito, pues, no le asiste al empleador poder de dirección ni control alguno<sup>47</sup>.

La Dirección del Trabajo chilena ha distinguido estas esferas de la siguiente forma<sup>48</sup>:

- i. Lugares que se encuentran “destinados al esparcimiento [ocio, descanso] de los trabajadores” (por ejemplo, comedores o salas de descanso), aun cuando se encuentren en las dependencias de la empresa; y

<sup>43</sup> ALDUNATE (2008), p. 279. Referencia en: ARNOLD et. al (2012), p. 84.

<sup>44</sup> Consúltese la totalidad de su crítica en RUAY (2014), pp. 123-161. Sobre la misma discusión, consúltese con provecho a COVARRUBIAS (2015), pp. 261-287.

<sup>45</sup> A modo ejemplar, consúltense los siguientes dictámenes de la Dirección del Trabajo: Dictamen Nº 2328/130, de 19 de julio de 2002; Dictamen Nº 2852/0158, de 30 de agosto de 2002; Dictamen Nº 3125, de 9 de julio de 2018; Dictamen Nº 1093, de 26 de marzo de 2019; Dictamen Nº 4933, de 17 de octubre de 2019.

<sup>46</sup> VILLALBA (2016), p. 88.

<sup>47</sup> Véase CAAMAÑO (2006), p. 36.

<sup>48</sup> Revítese Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 2328/130, de 19 de julio de 2002, p. 7.



- ii. Lugares en los que “no se realiza actividad laborativa” (por ejemplo, baños, casilleros, salas de vestuario, entre otros).

Estos espacios físicos resultan intocables, merecedores de la máxima protección<sup>49</sup>. Ellos siempre serán considerados parte de la privacidad o intimidad del trabajador, por lo que, en caso alguno, pueden ser transgredidos o invadidos.

### 2.3. Lugares permitidos de videovigilancia

No tratándose de lugares *per se* prohibidos, es posible, en principio, la instalación de mecanismos de seguridad audiovisual. Es respecto a estos lugares que tiene sentido analizar las motivaciones y demás requisitos que debe cumplir la videovigilancia.

#### 2.3.1. Motivos legítimos: protección de la empresa y seguridad de los trabajadores

##### 2.3.1.1. Generalidades

En Chile, la videovigilancia como medida de control se ha fundamentado en el deber que tiene el empleador de garantizar la protección de ciertos aspectos que, en su momento, estuvieron a cargo de la figura del supervisor<sup>50</sup>:

1. La protección del establecimiento de la empresa;
2. La protección de los procesos productivos;
3. La protección de las instalaciones; y
4. La protección de las personas que trabajan en dichas instalaciones.

El resguardo de todos ellos puede resumirse, a fin de cuentas, en dos: la protección de la propiedad de la empresa (protección del establecimiento, de los procesos productivos e instalaciones) y la seguridad de los trabajadores que laboran en ella<sup>51</sup>. Respecto a esta última, el artículo 184 del Código del Trabajo señala expresamente que “el empleador estará obligado a tomar *todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores*, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y *seguridad* en las faenas...” Queda claro, pues, que la seguridad del trabajador es un aspecto del que debe ocuparse el empleador sin posibilidad de excusa alguna<sup>52</sup>.

Es así como en numerosos dictámenes que han sido secundados por los tribunales nacionales, la Dirección del Trabajo ha señalado que se consideran justificadas las siguientes razones<sup>53</sup>:

- i. Los requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos (por ejemplo, en caso de que existan materiales tóxicos o peligrosos, o en el evento de que las maquinarias o materias primas tengan un alto costo). Estas cuestiones, las identificamos con el concepto *protección de la empresa*.
- ii. Las razones de seguridad de los trabajadores o de terceros (por ejemplo, para prevenir asaltos a bancos o aeropuertos, o la comisión de hurtos a centros comerciales), las que, a su vez, identificamos con el concepto *seguridad de los trabajadores* (y, eventualmente, de terceros).

En resumen, de estar motivada la videovigilancia en alguno de estos aspectos, no se considerará vulneratoria del derecho a la vida privada del trabajador.

<sup>49</sup> Véase VALDÉS (2017), p. 21.

<sup>50</sup> Véase COVARRUBIAS (2006), p. 45.

<sup>51</sup> Excelentísima Corte Suprema, 5 de enero de 2006. Referencia en SOTO Y PANTOJA (2006), p. 386.

<sup>52</sup> Protección y seguridad son dos motivos que, consideramos, se encuentran íntimamente unidos. Si bien el término “protección” apunta más al lugar físico y a los bienes de la empresa, mientras que “seguridad” se dirige más a los trabajadores, ambos se nutren uno del otro. De la protección del establecimiento puede depender la seguridad de los trabajadores y viceversa. Son dos elementos, pues, que se entrelazan intrínsecamente.

<sup>53</sup> Revítese Dirección del Trabajo, Dictamen N° 2328/130, de 19 de julio de 2002, p. 6. A mayor abundamiento: Dictamen N° 2875/72, de 22 de julio de 2003; Dictamen N° 4822/207, de 11 de noviembre de 2003; Dictamen N° 5101, de 7 de octubre de 2015; Dictamen N° 2804, de 25 de mayo de 2016; Dictamen N° 0667, de 7 de febrero de 2017.

### 2.3.1.2. Desarrollo de las nociones de protección y seguridad por los tribunales laborales chilenos

Creemos que los tribunales nacionales han utilizado diferentes criterios a la hora de evaluar si la instalación de los mecanismos audiovisuales obedece a la efectiva protección de la empresa o a la seguridad de los trabajadores. Estos criterios surgen de ciertas realidades que se encuentran entremezcladas y que no son incompatibles unas con otras. Revisaremos ciertos casos que nos permitirán identificarlas.

Con fecha 8 de septiembre de 2009, el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso acogió una demanda de vulneración de derechos fundamentales que fue interpuesta por la Inspección del Trabajo de San Felipe en contra de una empresa de transporte de pasajeros (Buses Ahumada Ltda.)<sup>54</sup>. La controversia tuvo su origen en la instalación de tres cámaras audiovisuales dentro de 10 vehículos de transporte. El tribunal declaró que, si bien la primera y la tercera cumplían cabalmente con el objetivo de velar por la seguridad del conductor y de los pasajeros, la segunda solo lo hacía parcialmente. Y es que, si bien apuntaba a una zona digna de protección (enfocaba hacia la puerta de acceso del bus, abarcando, así, parte de la cabina de conducción), el audio no se justificaba, ya que captaba constantemente las palabras del conductor, cuestión que, en su parecer, no resultaba razonable ni en términos de protección del vehículo, ni de seguridad de los pasajeros.

Podemos decir que el tribunal evaluó las motivaciones (legítimas en el caso de la primera y tercera cámara, e ilegítima en el caso de la segunda) a partir de ciertas realidades que, si bien pasan desapercibidas, resultan relevantes como criterios. En el caso, la labor del conductor era una tarea física, sujeta a riesgos de accidentes de tráfico o de potenciales defectos de la propia maquinaria; el vehículo abría, además, constantemente sus puertas a terceros. Claramente se requería un sistema de videovigilancia que asegurara la protección de la maquinaria y, sobre todo, la seguridad de los conductores y pasajeros, motivos que el tribunal no cuestionó nunca.

Resulta, también, muy ilustrativa otra sentencia que fue dictada el 24 de diciembre de 2014 por el Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas. A propósito de la instalación de videocámaras en la sala de profesores de una escuela, el tribunal declaró su legitimidad, ya que consideró que ellas tuvieron por fin la protección del patrimonio de la escuela y de los mismos miembros de la comunidad educativa a raíz de robos de instrumentos tecnológicos en dicho recinto: “la motivación de su instalación [la de las videocámaras] fueron los robos de que fue víctima el establecimiento educacional de autos, [de] manera que el *objetivo perseguido fue resguardar los bienes del establecimiento escolar y los pertenecientes a quienes conforman la comunidad educativa...*” (considerando décimo cuarto del fallo)<sup>55</sup>. Es de apreciar, pues, que fue la existencia de bienes valiosos lo que hizo necesaria la instalación de cámaras en un lugar más delicado (la sala de profesores), con el fin de proteger dichos bienes.

Nos gustaría destacar una sentencia que fue dictada el 14 de octubre de 2016 por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta. En ella, el tribunal acogió un recurso de nulidad interpuesto por la Compañía Minera Spense S.A. en contra de una sentencia laboral que la había condenado por vulneración al derecho fundamental de la vida privada de los trabajadores. El caso se originó a raíz de la instalación de un sistema de monitoreo denominado DSS en camiones de extracción de la empresa de más de 240 toneladas. Dicho mecanismo consistía en un “dispositivo de advertencia basado en un software que permite determinar los niveles de fatiga y somnolencia de un conductor. Este dispositivo se instala en el panel de instrumentos del camión y es capaz de detectar los ojos del conductor, midiendo el cierre de los párpados y la orientación de la cabeza...” (Véanse vistos de la sentencia de instancia, p. 12)<sup>56</sup>. Si bien el juez laboral acogió la demanda de tutela interpuesta por la Inspección del Trabajo de Antofagasta,

<sup>54</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-11-2009, de 8 de septiembre de 2009.

<sup>55</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, RIT T-9-2014, de 24 de diciembre de 2014.

<sup>56</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-28-2016, de 5 de agosto de 2016.

declarando que el sistema implementado por la empresa resultaba vulneratorio del derecho a la intimidad, el tribunal de alzada revocó dicha decisión. Estimó que el sistema era completamente “idóneo, necesario y proporcional para la protección de la vida de los trabajadores” (considerando décimo quinto)<sup>57</sup>. Puede apreciarse cómo, aquí, la seguridad de los trabajadores legitimó la decisión de instalar estos mecanismos, dados los especiales riesgos físicos a los que ellos se enfrentaban en su labor diaria (somniaolencia).

### *2.3.1.3. Propuesta de criterios para reconocer si la videovigilancia se funda en la protección de la empresa o en la seguridad de los trabajadores*

A la luz de las sentencias analizadas, proponemos una serie de criterios que, en nuestra opinión, pueden ayudar a evaluar si la instalación de una o más videocámaras se funda en la protección de la empresa o en la seguridad de los trabajadores:

#### *2.3.1.3.1. Protección de la empresa*

- i. *Naturaleza de los bienes que guarda el recinto laboral.* Estimamos que la naturaleza de los bienes que se encuentran en el establecimiento puede determinar fuertemente la necesidad de instalar tecnologías de videovigilancia. Si existen bienes valiosos en el establecimiento (pensemos, por ejemplo, en el caso antes visto de los aparatos tecnológicos al interior de la escuela), ellos podrían ser apetecibles para un hurto. Luego, es dable pensar que la empresa quiera vigilar el recinto para evitar intrusiones de terceros que podrían acceder dolosamente a él con fines de sustracción. O, si el establecimiento contiene maquinarias delicadas o pesadas, podrían producirse deterioros en ellas. Luego, la empresa tendría motivos razonables para querer supervisar su correcto funcionamiento, con el fin de evitar menoscabos o pérdidas de las mismas.
- ii. *Apertura del establecimiento a terceros.* Creemos que si el establecimiento se encuentra abierto a terceros, existen más riesgos de hurtos, robos, accidentes que provoquen desperfectos en el establecimiento y en sus bienes, entre otros. Es más, podemos afirmar que, a mayor flujo de ingreso y salida de personas en los recintos, mayor será la posibilidad de ocurrencia de dichos riesgos. Pensemos en un centro comercial que abre sus puertas, diariamente, a miles y miles de clientes. Obviamente, existirán buenas razones para instalar videocámaras de seguridad en su interior en razón de estos peligros.
- iii. *Lugar o emplazamiento del establecimiento.* Consideramos que el lugar donde se encuentra situado el establecimiento puede determinar fuertemente la necesidad de instalar mecanismos de videovigilancia. No es lo mismo que el establecimiento se encuentre emplazado en un lugar aislado o en un barrio de alto riesgo social, a que lo esté en uno de los distritos más seguros de la ciudad. Si la instalación se encuentra inserta en el primer contexto, resulta razonable pensar en la instalación de mecanismos que permitan vigilar el recinto.

#### *2.3.1.3.2. Seguridad de los trabajadores*

- i. *Naturaleza de las labores que realizan los trabajadores: distinción entre tareas físicas e intelectuales.* A la hora de evaluar los motivos a los que obedeció la instalación de un dispositivo de seguridad, la naturaleza de las tareas que realizan los trabajadores se torna relevante. En tal sentido, puede resultar de gran utilidad realizar la distinción entre labores físicas o manuales y labores intelectuales. Estimamos que los

---

<sup>57</sup> Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N° 185-2016, de 14 de octubre de 2016. Vemos cómo aquí la utilización del principio de ponderación queda explícitamente manifiesta.

trabajadores que realizan el primer tipo de tareas se encuentran más expuestos a riesgos que afecten su integridad física (accidentes por caídas, somnolencia, entre otros), mientras que los segundos, a incidentes que digan más relación con su integridad psíquica (acoso laboral, por ejemplo). Obviamente, esta distinción no quiere decir que dichos riesgos sean incompatibles. La integridad física y psíquica de la persona van intrínsecamente unidas. Pero vale la pena distinguir la naturaleza de las labores para conocer con mayor exactitud los riesgos más probables a los que están expuestos los trabajadores y que pueden motivar la instalación de videocámaras.

- ii. *Cantidad de trabajadores en una faena y contacto (permanente, ocasional o nulo) entre los mismos.* Es obvio que a mayor cantidad de trabajadores en una misma faena, mayor posibilidad de contacto entre los mismos y, por ende, mayores riesgos de seguridad: accidentes, hurtos, robos, contagio de enfermedades, entre otros. Ello podría motivar razonablemente la instalación de dispositivos de vigilancia para protegerlos.
- iii. *Criterios recogidos anteriormente para la protección de la empresa.* A los criterios recién enunciados, agregamos la naturaleza de los bienes que contiene el recinto laboral, la apertura del establecimiento a terceros y el emplazamiento del mismo, ya antes analizados. Ellos también pueden constituir fuertes motivos para instalar mecanismos de videovigilancia, ahora en atención a la seguridad de los propios trabajadores de la empresa.

### 2.3.2. Control directo de los trabajadores: ¿motivo ilícito en la videovigilancia?

Hemos visto que la protección de la empresa y la seguridad de los trabajadores son los únicos motivos que legitiman la instalación de mecanismos de videovigilancia. Cualquier otro, resulta ser, en principio, completamente ilegítimo, lesionador del derecho a la vida privada. Entre estos motivos, se ha situado el “control directo del trabajador”.

La Excelentísima Corte Suprema de nuestro país ha recogido de forma muy clara esta prohibición. En cierta ocasión, conociendo un reclamo de nulidad en contra de una sentencia laboral (que había acogido un recurso de protección a favor de un sindicato interempresa de conductores y trabajadores), declaró que el único objeto legítimo que podía justificar la videovigilancia al interior de un taxi bus era la protección y la seguridad, tanto de los conductores como de los pasajeros, y no el control de los primeros<sup>58</sup>.

En el mismo sentido se ha pronunciado desde hace tiempo la Dirección del Trabajo, cuando ha condenado el carácter prepolicial, investigador o represivo de las medidas de control<sup>59</sup>. Ha señalado que la utilización de los dispositivos con la “finalidad exclusiva de vigilar o fiscalizar al trabajador no resulta lícita, toda vez que supone un control ilimitado, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad”<sup>60</sup>. El control del trabajador solo puede ser “consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero *accidental*, en cuanto constituye un *efecto secundario*” [cursivas nuestras]<sup>61</sup>.

Todo lo anterior quiere decir que el control de la actividad del trabajador no debe ser buscado directamente. Tal como lo ha expresado la jurisprudencia de nuestros tribunales, debe ser adventicio u ocasional<sup>62</sup>.

Existen, no obstante, dos situaciones que nos podrían llevar a cuestionar esta formulación hecha por el órgano administrativo y recogida por la jurisprudencia. Ellas son la constatación del incumplimiento de una obligación laboral durante la revisión de videocámaras y la vigilancia directa de los trabajadores con fines de protección y seguridad. Las revisaremos, a continuación.

<sup>58</sup> Excelentísima Corte Suprema de Chile, Rol Nº 39-2017, de 20 de marzo de 2017.

<sup>59</sup> Revítese Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 8273/337, de 19 de diciembre de 1995. También, Dictamen Nº 195/8, de 17 de enero de 2002.

<sup>60</sup> Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 2328/130, de 19 de julio de 2002, p. 5.

<sup>61</sup> Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 1093, de 26 de marzo de 2019, p. 1.

<sup>62</sup> Véase Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol Nº 24-2020, de 22 de junio de 2020.

### 2.3.2.1. Constatación del incumplimiento de una obligación laboral durante la revisión de videocámaras

Si, durante la revisión de un dispositivo de videovigilancia, que ha sido instalado con fines legítimos (protección o seguridad), se constata un incumplimiento laboral por parte del trabajador, ¿podría utilizarse dicha grabación con fines disciplinarios?

Existe una sentencia particularmente interesante en esta materia que, creemos, nos permitirá contestar esta pregunta. Fue dictada el 19 de noviembre de 2018 por el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Dicho tribunal rechazó una demanda de tutela que interpuso un trabajador que desempeñaba el cargo de recepcionista de seguridad interna en la empresa Copec. El trabajador había sido despedido por incumplimiento grave de sus funciones, “toda vez que mientras se encontraba en turno de noche con las oficinas vacías [...] en lugar de cumplir con su trabajo, durante los últimos cuatro turnos asignados por el empleador, el demandante abandonó sus funciones [...] como se aprecia en las grabaciones de las cámaras exhibidas en la audiencia de juicio...” [cursivas nuestras] (considerando décimo noveno)<sup>63</sup>.

Destacamos esta última parte del considerando, ya que nos permite razonar de la siguiente manera: si, durante la revisión de un mecanismo audiovisual instalado con fines de protección o seguridad, se detectasen una o más conductas indebidas por parte de un trabajador, sí podría utilizarse el dispositivo para aplicar la sanción correspondiente a la conducta indebida (en el caso recién expuesto, el despido por la causal de caducidad del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo). En tal situación, el motivo principal seguiría siendo la protección de la empresa o la seguridad de los trabajadores. Lo que habría sucedido es que, en el cumplimiento de tal finalidad, se habrían revisado las cámaras y hallado conductas indebidas por parte del trabajador. No cabría duda de que, en esos casos, el control del trabajador habría sido accidental, secundario y no buscado directamente. En nada contravendría, entonces, lo prescrito por el órgano administrativo y los órganos judiciales<sup>64</sup>.

La misma línea puede apreciarse en un fallo más reciente dictado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel con fecha 17 de julio de 2019<sup>65</sup>. El caso se originó en la constatación, por parte de la empresa, del incumplimiento grave de un trabajador de sus obligaciones laborales, y en el correspondiente despido del mismo por la causal del artículo 160 N° 7. El trabajador desvinculado demandó a su empleador por despido injustificado. Éste presentó una serie de testimonios, en los que se hacía alusión a la *revisión de cámaras de videovigilancia* por parte de los colegas del trabajador, quienes, a través de ellas, observaron un constante déficit en el desempeño laboral del actor. El fallo de instancia declaró injustificado el despido, señalando, entre otras cosas, que la utilización de las videocámaras había resultado ser vulneratoria de los derechos del demandante<sup>66</sup>. No obstante, la Corte de Apelaciones declaró que dicha sentencia no valoró correctamente la prueba aportada. Por lo mismo, acogió el recurso de nulidad interpuesto por la empresa<sup>67</sup>.

### 2.3.2.2. Vigilancia directa de los trabajadores con fines de protección y seguridad

En este apartado, nos preguntamos si podrían darse situaciones en las que la protección de la empresa o la seguridad de los trabajadores se conseguiría *únicamente vigilando* a los trabajadores. La respuesta a esta pregunta es más compleja que la anterior. Y es que, aquí la accidentalidad del control pareciera no estar presente. No obstante, intentaremos ir al fondo de

<sup>63</sup> 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-896-2018, de 19 de noviembre de 2018.

<sup>64</sup> En la misma línea, y a modo ejemplar, véase: Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, RIT T-90-2019, de 19 de octubre de 2019; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT T-61-2019, de 29 de noviembre de 2019.

<sup>65</sup> Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 430-2019, de 6 de septiembre de 2019.

<sup>66</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT O-217-2019, de 17 de julio de 2019.

<sup>67</sup> Si bien el trabajador interpuso Recurso de Unificación de Jurisprudencia, éste fue declarado inadmisibile por la Corte Suprema el 25 de mayo de 2020.

la cuestión, acudiendo a un ejemplo que, por muy burdo que parezca, puede resultar bastante ilustrador.

Pensemos en una tienda de venta de artículos electrónicos. ¿Qué sucedería si el empleador empezara a constatar diferencias entre los ingresos percibidos diariamente y los niveles de stock de productos? Podría sospechar hurtos de parte de sus propios trabajadores, teniendo en cuenta que la mayoría de dichos bienes suelen estar bajo llave, con alarmas y muy bien custodiados, por lo que podría resultar más fácil para un trabajador que para un tercero sustraerlos. En este caso, y dado que el empleador se encontraría imposibilitado de aperebirse personalmente en el establecimiento todo el tiempo, es dable pensar que instalaría videocámaras que apuntasen, por ejemplo, a la generalidad de los trabajadores. Hemos dicho que la doctrina administrativa y la jurisprudencia nacional prohíben el control o vigilancia del trabajador como finalidad exclusiva o principal. Pero, ¿quién ha dicho que, aquí, el control o fiscalización del trabajador sería la finalidad exclusiva o principal de la instalación? Creemos que, en estos casos, la protección de la empresa e, incluso, la seguridad de los trabajadores llevaría aparejada *inevitablemente* la vigilancia de los mismos. Esto es, que sólo podría llevarse a cabo a través de la instalación de mecanismos audiovisuales que vigilaran el comportamiento de los trabajadores.

Conciliando esta postura con la establecida por la doctrina administrativa y los tribunales chilenos, podríamos concluir que, en casos similares al ejemplo anterior, la protección de la empresa o la seguridad de los trabajadores requerirían *necesariamente* la vigilancia de estos últimos. Y no por ello podríamos afirmar que el motivo exclusivo y principal de la instalación o utilización de los dispositivos audiovisuales sería la vigilancia del trabajador en sí misma, es decir, “vigilar por vigilar”, “fiscalizar por fiscalizar”. La vigilancia estaría en función del motivo principal y legítimo, cual sería, la protección de la empresa o la seguridad de los trabajadores.

La misma normativa laboral nos permite defender esta tesis. En los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo, el legislador consagra el deber del empleador de contemplar dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las *obligaciones y prohibiciones* a las que se encuentran sujetos los trabajadores, destinadas a resguardar su propia seguridad. Dentro de las prohibiciones, podríamos situar perfectamente la de realizar cualquier acto que pudiese afectar la protección de la empresa o la seguridad de los trabajadores. Siguiendo con el ejemplo anterior, el hurto sería de aquellos actos que atentarían contra la protección de los bienes de la empresa e incluso contra la seguridad de los propios trabajadores. Claramente, constituiría un incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador que debiese conllevar, también, el despido del mismo (artículo 160 N° 1, letra a) y 160 N° 7 del Código del Trabajo). Luego, instalar una videocámara con la finalidad de evitar hurtos de los mismos trabajadores, no podría ser descartada a priori. Ello, porque estaría amparada en motivos legítimos.

Un buen criterio para evaluar la legitimidad de la videovigilancia en estos casos puede ser la temporalidad<sup>68</sup>. Ésta es una cuestión delicada y compleja que requiere un tratamiento exhaustivo en un mayor espacio del que disponemos actualmente, razón por la cual no la abordaremos ahora.

### 2.3.3. Requisitos adicionales: impersonalidad de la medida y deber de información previa

No basta con que las motivaciones sean legítimas. Es necesario analizar, también, otras exigencias que, en Chile, deben concurrir para que la medida pueda ser considerada legítima y, por lo mismo, no resulte lesionadora del derecho a la privacidad. Ellas nos permitirán juzgar la

---

<sup>68</sup> Acogemos lo expresado por Toscani, quien señala que, de pretender controlarse la actividad de un trabajador, la utilización de la videovigilancia ha de ser “de forma puntual y temporal, tras acreditadas razonables sospechas de incumplimientos contractuales y [debe emplearse] con la exclusiva finalidad de la verificación de tales hechos, comprobar que no se trata de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada” (TOSCANI (2017), pp. 371-372). Valoramos, también, lo señalado por Gude, quien afirma que, “en tanto que el trabajador no somete toda su persona y obrar al empresario, convendría limitar la duración de la videovigilancia —tenga lugar dentro o fuera del recinto físico de la empresa—. No hay que ignorar las objeciones éticas y las consecuencias psicológicas que comporta una vigilancia permanente en general y de manera especial en los trabajadores” (GUDE (2014), p. 49).

razonabilidad o proporcionalidad de la medida. Tal como dijimos en un principio, nos enfocaremos en la impersonalidad de la medida y en el deber de información previa.

### 2.3.3.1. Impersonalidad de la medida

El Código del Trabajo garantiza la impersonalidad en cualquier mecanismo de control. El inciso final del artículo 154 de dicho cuerpo legal expresa que la aplicación de toda medida de control “deberá ser general, *garantizándose la impersonalidad de la medida*, para respetar la dignidad del trabajador” [cursivas nuestras]. Que la medida sea impersonal asegura, pues, la protección del derecho a la privacidad del trabajador.

La palabra impersonalidad es definida por la Real Academia Española como “cualidad de impersonal”. A su vez, impersonal se dice de algo “que no se aplica a *nadie en particular*” (2ª acepción). Decimos, pues, que el requisito de la impersonalidad en la videovigilancia apunta a que la medida no tenga por objetivo *nadie en específico*. Expresiones como “generalidad” o “indiscriminación” han sido utilizadas, también, para referirse a ella<sup>69</sup>.

Nos apoyamos en una frase que ha utilizado recientemente el Tribunal Europeo de Derechos Humanos para referirse a la impersonalidad, cual es, la expresión “alcance de la vigilancia”<sup>70</sup>. Creemos que ella introduce de forma muy didáctica el requisito de la impersonalidad de la medida, y nos lleva a analizar dos aspectos que, en nuestra opinión, se incluyen en la misma, y que denominaremos de la siguiente forma: “amplitud del espacio recorrido por el lente óptico” e “inespecificidad del sujeto”.

Respecto al primer aspecto, esto es, a la “amplitud del espacio recorrido por el lente óptico”, sostenemos que, por regla general, el espacio captado debe ser extenso, de forma tal que el lente óptico apunte a la mayor cantidad posible de trabajadores que se encuentran en el recinto, sin limitarse a un número reducido de ellos, mucho menos a uno solo. En este sentido, nos puede servir la siguiente fórmula: a mayor amplitud de espacio recorrido por la cámara, menor es la posibilidad de focalizar a un trabajador. Ergo, una mayor amplitud garantiza, en principio, una mayor impersonalidad de la medida y, por ende, una mayor privacidad (y viceversa)<sup>71</sup>.

El segundo aspecto relevante de la impersonalidad es el que denominamos “inespecificidad del sujeto”. Consideramos que la impersonalidad de la videovigilancia no solo está presente cuando la cámara recorre un espacio amplio del recinto. También puede estarlo cuando el lente óptico apunta a un sujeto único, siempre y cuando éste sea inespecífico. Es decir, la cámara cumple igualmente con el requisito de la impersonalidad cuando apunta efectivamente a un sujeto X, pero no porque se trate de X, sino porque siempre apuntará al sujeto que se encuentre en el lugar o posición que, actualmente, ocupa X. Estamos pensando, por ejemplo, en los trabajadores que conducen vehículos de la empresa, como los conductores de buses de transporte o de vehículos que transportan cargas, o los conductores que manejan maquinarias de la empresa. Tomemos el caso, ya revisado anteriormente, de los trabajadores que conducían los camiones de extracción en las faenas mineras. El mecanismo DSS, si bien enfocaba a “un solo conductor”, no lo hacía por tratarse de “ese conductor en específico”, sino por encontrarse éste en el camión que contaba con el mecanismo DSS.

<sup>69</sup> Consúltese con provecho a TOSCANI (2017), p. 371.

<sup>70</sup> STEDH (Gran Sala), 17 de octubre de 2019, considerando 116.

<sup>71</sup> Respecto a este aspecto, es posible consultar una sentencia dictada por el Juzgado de Letras de Calama, RIT T-144-2019, de 1 de junio de 2020. En ella, es posible observar cómo el enfoque de un dispositivo a nivel panorámico puede servir de argumento al empleador para aclarar su legítima intencionalidad a la hora de instalar el mecanismo de videovigilancia. En la sentencia, se reprodujo la defensa de la empresa demandada, la cual expresó que “no es efectivo que la empresa haya dispuesto una cámara de seguridad para vigilar las labores del actor de manera unipersonal y dirigida en su puesto de trabajo [...] tal como se puede apreciar de las fotografías que fueron acompañadas por el denunciante, las cámaras de vigilancia con que cuenta su representada se ubican en un lugar de libre acceso que es el patio de recepción, que obtiene una imagen panorámica de las dependencias de su representada donde transitan un gran número de trabajadores y vehículos diariamente” (considerando segundo).

### 2.3.3.2. Deber de información previa

En nuestro ordenamiento laboral, la información se ha incorporado expresamente como un derecho de las organizaciones sindicales que incluye materias de orden económico, laboral y otras específicas<sup>72</sup>. No se encuentra, en cambio, consagrada explícitamente como deber general del empleador frente a las medidas de control que éste implemente.

No obstante, consideramos que los deberes de información a nivel general en el campo de la aplicación de medidas de control se derivan de la aplicación a estas situaciones, del principio general de Derecho de la *buena fe*, específicamente en su faz *objetiva*.

La buena fe objetiva imbuje todo el ordenamiento jurídico laboral y acentúa el deber de ambas partes de llevar un comportamiento leal y honrado durante todo el *iter contractual*<sup>73</sup>. Esta obligación de ejecución continuada, adquiere una especial relevancia en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores<sup>74</sup>, lo que nos lleva a incorporarla necesariamente como deber dentro de la videovigilancia.

El deber de información es un requisito que ha sido fuertemente defendido, tanto por la doctrina administrativa, como por la jurisprudencia nacional. En sus dictámenes, la Dirección del Trabajo se ha referido al deber de información en la videovigilancia, estableciendo dos exigencias<sup>75</sup>:

- i. Obligación del empleador de incorporar dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad la existencia de dichos mecanismos de control;
- ii. Obligación del empleador de dar a conocer previamente a los trabajadores de la instalación de cualquier cámara nueva, consagrándose, así, la prohibición de cualquier medida de control “clandestina”.

Respecto a estas dos exigencias establecidas por el órgano administrativo, nos preguntamos si el deber de información previa como requisito de *legitimidad* de la videovigilancia a la luz del derecho a la privacidad podría entenderse cumplido solo con la observancia de una de ellas.

Estimamos que la respuesta a esta cuestión es afirmativa. Ello, porque creemos que la primera obligación se configura, más bien, como un requisito de *legalidad* que podría ser obviado en ciertos casos sin afectar la legitimidad de la medida.

Pensemos en el siguiente ejemplo: podría suceder que, habiéndose cumplido la segunda exigencia, esto es, habiéndose informado previamente a los trabajadores de la instalación de un nuevo mecanismo de vigilancia, de forma clara y precisa, por medio de avisos visibles y claros o mediante capacitaciones, dicho mecanismo tardase cierto tiempo en ser incorporado al Reglamento Interno. ¿Qué sucedería, entonces, si, entre la instalación del mecanismo y su incorporación al texto normativo de la empresa, se constituyera físicamente en el establecimiento el fiscalizador de la Inspección del Trabajo y constatará dicha ausencia? Creemos que, en tal caso, la instalación del dispositivo, sin ser todavía mencionado expresamente en la normativa de la empresa, podría constituir un acto *ilegal* susceptible de ser sancionado con multa administrativa conforme al artículo 506 del Código del Trabajo<sup>76</sup>, pero no necesariamente constituiría un acto *ilegítimo*.

Lo anterior se debe a lo siguiente: para que un acto sea considerado ilegítimo, no basta con que sea ilegal, esto es, no basta que infrinja una disposición de carácter legal. Para que un acto (como lo es la instalación o utilización de un mecanismo de videovigilancia laboral) sea considerado ilegítimo, debe limitar el ejercicio de algún derecho en los términos del artículo 485 del Código del Trabajo: sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin

<sup>72</sup> Véase Título II del Libro IV del Código del Trabajo. Sobre el alcance del derecho de información a nivel de representación de trabajadores y su reconocimiento en Chile, consúltese con provecho a PALOMO (2018), pp. 129 y ss.

<sup>73</sup> Consúltese con provecho a IRURETA (2011), pp. 142-143.

<sup>74</sup> Véase IRURETA (2011), p. 173.

<sup>75</sup> Revítese Dirección del Trabajo, Dictamen N° 2328/130, de 19 de julio de 2002.

<sup>76</sup> Expresa el inciso 1° del artículo en comento: “las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción”.



respeto a su contenido esencial. Y en el ejemplo recién esbozado, resulta bastante discutible sostener que la instalación de un dispositivo de videovigilancia que ha sido previa y claramente informada a los trabajadores constituya una afectación a su derecho a la privacidad solo por el hecho de estar temporalmente ausente en el Reglamento Interno.

La Corte Suprema, en el año 2006, reafirmó la diferencia entre ilegalidad e ilegitimidad en el caso “Vásquez Torres con Aqua Chile”, caso al que ya hicimos referencia a propósito de las motivaciones legítimas (véase acápite 2.3.1). En primer lugar, se refirió a la falta de incorporación del mecanismo de videovigilancia en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad como una cuestión susceptible de ser calificada de *ilegal* (considerando séptimo)<sup>77</sup>. Solo después de constatar dicha ilegalidad, el tribunal supremo pasó a juzgar la ilegitimidad de la medida. Expresó en el considerando octavo que “luego debe analizarse la garantía supuestamente amagada con el actuar de la recurrida [...], esto es la consagrada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República”<sup>78</sup>. Y terminó señalando en el considerando duodécimo que, “de lo dicho resulta que la utilización de cámaras de video por la empresa recurrida, en la forma realizada, *a más de ilegal, vulnera la garantía invocada por los actores* [el derecho a la privacidad]” [cursivas nuestras]<sup>79</sup>. ¿Qué mayor prueba del reconocimiento jurisprudencial de la diferencia entre ilegalidad e ilegitimidad de la medida? La línea que separa a ambas puede ser tenue, pero existe. Ergo, no debemos confundir ambos conceptos.

Evaluemos, ahora, la segunda exigencia del deber de información establecida por el órgano administrativo chileno: la obligación de dar a conocer a los trabajadores la utilización de cámaras nuevas en forma previa a su instalación, esto es, el deber de comunicar la aplicación de estas medidas con precisión y en forma previa a su instalación. Se prohíbe, en este sentido, la instalación y utilización de cámaras clandestinas<sup>80</sup>.

Consideramos que esta exigencia sí constituye un requisito de legitimidad de la videovigilancia que ha de ser siempre observado por el empleador para no lesionar el derecho a la privacidad del trabajador, sin posibilidad de excusa alguna. La instalación y utilización de los mecanismos de videovigilancia debe ser conocida previamente por los trabajadores que serán afectados por ella a través de medios precisos que informen claramente su número, disposición y ubicación, entre otros. Solo así, los trabajadores tendrán conciencia de estar siendo observados por el empleador en forma constante y sabrán que su privacidad se encuentra limitada por dichos mecanismos en razón de motivos legítimos<sup>81</sup>.

Luego, de no cumplirse esta exigencia, es decir, de colocarse cámaras ocultas, deberá entenderse siempre infringido el deber de información previa como requisito de legitimidad. Esto, con independencia de que haya sido o no consagrada la existencia de mecanismos de videovigilancia en el Reglamento Interno.

En conclusión, estimamos que el deber de información como requisito de legitimidad de la videovigilancia se encuentra ligado a la prohibición de instalar aparatos tecnológicos sin darlos a conocer previamente a los trabajadores (instalación clandestina), más que a la falta de incorporación de su existencia en el Reglamento Interno, sobre todo si dicha ausencia es temporal<sup>82</sup>. Aun cuando no se haya plasmado su existencia en dicho texto, si se ha informado clara y precisamente su instalación, el deber de información previa como requisito de legitimidad de la videovigilancia debe entenderse cumplido y la ausencia en el Reglamento Interno debiese ser calificada únicamente como una infracción legal. Por el contrario, si se

<sup>77</sup> Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 5235-2005, de 5 de enero de 2006. Referencia en: SOTO Y PANTOJA (2006), p. 386.

<sup>78</sup> Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 5235-2005, de 5 de enero de 2006. Referencia en: SOTO Y PANTOJA (2006), p. 386.

<sup>79</sup> Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 5235-2005, de 5 de enero de 2006. Referencia en: SOTO Y PANTOJA (2006), p. 387.

<sup>80</sup> Véase Dirección del Trabajo, Dictamen N° 2328-130, de 19 de julio de 2002, p. 7.

<sup>81</sup> Destacamos, en este sentido, lo sostenido por Lora: “consideramos también que el empleador, al momento de establecer este tipo de controles en la prestación de los servicios, comunique claramente a los trabajadores con estas medidas y que no constituya un mecanismo oculto para éstos. Ello, nos llevará a entender, por ejemplo, que la necesidad de la instalación de cámaras de videos en los pasillos de la oficina se justifica en un desarrollo más eficiente de la labor de la empresa y no en el control del trabajador”. LORA (2004), p. 90.

<sup>82</sup> Nuevamente, el concepto de temporalidad aparece como un aspecto interesante a la hora de evaluar la legitimidad, pero que, por espacio, no abordaremos en este trabajo.

instalan cámaras de forma clandestina, deberá entenderse totalmente infringido el deber de información y, por lo mismo, la medida tendrá que ser considerada ilegítima, vulneradora del derecho a la privacidad del trabajador. Esto, aun cuando el texto normativo de la empresa aluda a la existencia general de mecanismos de control audiovisual.

Dejamos esbozada una cuestión que nos parece digna de analizar con profundidad, pero que, por espacio, no nos corresponde hacerlo ahora. Se plantea a raíz de un Recurso de Unificación de Jurisprudencia que fue acogido por la Corte Suprema el 12 de abril de 2018. En su sentencia, el tribunal supremo confirmó la procedencia de cierta prueba aportada por un grupo de trabajadores descolgados de un proceso de huelga. Ésta consistió en grabaciones hechas por ellos al empleador en el marco de una reunión, pero *de forma clandestina*. El tribunal declaró que, dadas las circunstancias del caso, si bien al empleador le asistían “expectativas subjetivas” de que sus dichos no fueran grabados, ellas no podían considerarse “objetivamente razonables” (véase considerando séptimo)<sup>83</sup>. Luego, al empleador no le asistía el derecho a la privacidad.

Destacamos esta sentencia, porque nos lleva a preguntarnos si, en el plano de la videovigilancia, podrían darse casos en los que el trabajador tampoco estuviera amparado por “expectativas objetivamente razonables” de no ser grabado. ¿Podrían, en estos casos, instalarse clandestinamente mecanismos de videovigilancia? Dejamos planteada la cuestión.

## Conclusiones

La videovigilancia puede afectar y lesionar considerablemente los derechos a la privacidad e intimidad del trabajador. Ambos se encuentran íntimamente enlazados, si bien el campo de aplicación del primero es mayor que el segundo. La injerencia al contenido esencial de la privacidad e intimidad debe ser evaluada, caso a caso, por el juez, quien se encuentra llamado a descubrir los límites de ambos derechos.

La inclusión de mecanismos audiovisuales debe excluirse de ciertos lugares que, no obstante encontrarse ubicados dentro del recinto laboral, se refieren a la vida extralaboral del trabajador, por lo que queda vedado en cualquier caso al empleador inmiscuirse en ella. Dichos lugares son merecedores de privacidad absoluta. Es en el resto de los lugares en los que deben analizarse los motivos y demás requisitos de legitimidad de la videovigilancia.

En Chile, las motivaciones que legitiman la instalación de videocámaras son la protección de la empresa y la seguridad de los trabajadores. Cualquier otra es vista, en principio, como un control directo del trabajador y por lo mismo, lesionadora de su derecho a la vida privada. No obstante, existen dos situaciones que, si bien a simple vista parecen excluirse de tales motivos legítimos podrían, eventualmente, entenderse contenidas en los mismos: la constatación del incumplimiento de una o más obligaciones laborales durante la revisión de videocámaras y la vigilancia directa de los trabajadores con fines de protección y seguridad. La primera alude a un control completamente accidental del trabajador. La segunda se refiere a la vigilancia del trabajador, pero no como un fin en sí mismo, sino como el único medio que posee el empleador, en ciertos casos, para proteger eficazmente los bienes de la empresa y garantizar la seguridad de los trabajadores.

Finalmente, existen dos exigencias adicionales que dicen relación con la razonabilidad o proporcionalidad de la medida: la impersonalidad y el deber de información previa. Respecto a la primera, existen dos elementos que sirven para evaluarla: la amplitud del espacio captado por el lente óptico y la inespecificidad del sujeto captado por la cámara. Respecto a la segunda, estimamos que es el deber de información propiamente tal, en forma previa y clara a los trabajadores, el que constituye un requisito de legitimidad de la videovigilancia laboral. Se encuentra referido a la prohibición de instalar cámaras clandestinas y constituye un fiel reflejo

---

<sup>83</sup> Excelentísima Corte Suprema, Rol Nº 35159-2017, de 12 de abril de 2018. Consúltese, también, con provecho a LEGUINA (2019), pp. 119-120.

de la aplicación del principio de buena fe (en su faz objetiva) a las relaciones entre el empleador y el trabajador durante todo el *iter contractual*.

#### BIBLIOGRAFÍA CITADA

ÁLVAREZ VALENZUELA, DANIEL (2018): “Privacidad en línea en la jurisprudencia constitucional chilena”, en: Revista de Derecho Público (Nº 89), pp. 11-32. Disponible en: <https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/view/52027/55946> [visitado el 11 de enero de 2021].

ARNOLD, RAINES; MARTÍNEZ ESTAY, JOSÉ IGNACIO y ZÚÑIGA URBINA, FRANCISCO (2012): “El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en: Estudios Constitucionales (Vol. 10, Nº 1), pp. 65-116. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002012000100003&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002012000100003&lng=es&nrm=iso) [visitado el 03 de junio de 2020].

CAAMAÑO ROJO, EDUARDO (2006): “La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo”, en: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Vol. 27, Nº 1), pp. 19-44. Disponible en: <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/view/611> [visitado el 12 de junio de 2020].

CORRAL TALCIANI, HERNÁN (2000): “Configuración Jurídica del Derecho a la Privacidad II. Concepto y delimitación”, en: Revista Chilena de Derecho (Vol. 27, Nº 2), pp. 331-355.

COVARRUBIAS CUEVAS, IGNACIO (2006): “Derecho a la intimidad en el trabajo: Lo importante no es quién mira sino qué es lo que se mira”, en: Sentencias Destacadas (Nº 3), pp. 33-48. Disponible en: <https://doctrina.vlex.cl/vid/derecho-intimidad-trabajo-importante-706572765> [visitado el 31 de marzo de 2020].

COVARRUBIAS CUEVAS, IGNACIO (2015): “El test de proporcionalidad que se promueve en la tutela de derechos fundamentales y las premisas a las que se adhiere”, en: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Nº 45), pp. 261-287. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512015000200010&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512015000200010&lng=es&nrm=iso) [visitado el 04 de junio de 2020].

DESANTES, JOSÉ MARÍA (1991): “El derecho fundamental a la intimidad”, en: Centro de Estudios Públicos. Disponible en: [https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20160303/20160303183836/rev46\\_desantes.pdf](https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20160303/20160303183836/rev46_desantes.pdf) [visitado el 11 de enero de 2021].

FIGUEROA G., RODOLFO (2013): “El derecho a la privacidad en la jurisdicción de protección”, en: Revista Chilena de Derecho (Vol. 40, Nº 3), pp. 859-889. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372013000300005&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372013000300005&lng=es&nrm=iso) [visitado el 03 de junio de 2020].

FIGUEROA G., RODOLFO (2014): Privacidad (Santiago, Chile, Ediciones UDP).

FRUTOS MENDOZA, OMAR (2014): “El derecho a la autodeterminación informativa en la era de la llamada videovigilancia en el sector privado en México. Una perspectiva desde la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares y los retos pendientes”, en: Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías (Nº 12), pp. 61-76. Disponible en: <https://doctrina.vlex.com.co/vid/derecho-autodeterminacion-informativa-llamada-582296990> [visitado el 09 de junio de 2020].

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO (2008): El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales, 3ª edición (Santiago, Chile, Legal Publishing).

GUDE FERNÁNDEZ, ANA (2014): “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, en: *Revista de Derecho Político* (Nº 91), pp. 43-90. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/view/13219> [visitado el 08 de junio de 2020].

IRURETA URIARTE, PEDRO (2011): “Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno”, en: *Revista lus et Praxis* (Vol. 17, Nº 2), pp. 133-188. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122011000200007&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122011000200007&lng=es&nrm=iso) [visitado el 08 de junio de 2020].

LEGUINA SCHENONE, IÑAKI (2019): “Expectativas de privacidad. Una aproximación a la jurisprudencia chilena”, en: *Revista de Derecho Universidad San Sebastián* (Nº 25), pp. 110-130. Disponible en: <https://doctrina.vlex.cl/vid/expectativas-privacidad-aproximacion-jurisprudencia-783556361> [visitado el 12 de junio de 2020].

LORA ÁLVAREZ, GERMÁN (2004): “Algunos alcances sobre los derechos fundamentales del trabajador y las nuevas tecnologías”, en: *Vox Juris* (Vol. 12), pp. 88-94. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/vojjurs12&div=14&id=&page=> [visitado el 12 de junio de 2020].

MAQUEO RAMÍREZ, SOLANGE; MORENO GONZÁLEZ, JIMENA y RECIO GAYO, MIGUEL (2017): “Protección de datos personales, privacidad y vida privada: la inquietante búsqueda de un equilibrio global necesario”, en: *Revista de Derecho* (Vol. 30, Nº 1), pp. 77-96. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v30n1/art04.pdf> [visitado el 19 de enero de 2021].

MELLA CABRERA, PATRICIO ELEODORO y DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO EDUARDO (2012): “Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: estado doctrinal, legal y jurisprudencial”, en: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (Nº 39), pp. 177-219. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512012000200007&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512012000200007&lng=es&nrm=iso) [visitado el 04 de junio de 2020].

MELIS VALENCIA, CHRISTIAN (2010): *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*, 2ª edición (Santiago, Chile, Legal Publishing).

MOYA GARCÍA, RODRIGO (2003): “El uso de cámaras de videovigilancia como sistema de control empresarial. Comentario a dictamen 2328-130 de la dirección del trabajo”, en: *Revista Chilena de Derecho Informático* (Nº 2), pp. 173-189. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/126965/El-uso-de-cameras-de-videovigilancia-como-sistema-de-control-empresarial-comentado-a-dictamen-2328-130-de-la-direccion-del-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [visitado el 20 de julio de 2020].

PALOMO VÉLEZ, RODRIGO (2018): “Modelo analítico del derecho de información de los representantes de los trabajadores y valoración de su reconocimiento en Chile”, en: *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (Nº 26), pp. 117-154. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702018000100117&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702018000100117&script=sci_arttext) [visitado el 12 de junio de 2020].

RUAY SÁEZ, FRANCISCO ALBERTO (2014): “Una crítica al juicio de ponderación de Alexy a propósito del Procedimiento de Tutela Laboral”, en: *Revista de Derechos Fundamentales* (Nº 12), pp. 123-161. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5605960> [visitado el 10 de junio de 2020].

SÁEZ LARA, CARMEN (2017): “Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones”, en: *Temas laborales* (Nº 138), pp. 185-221. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552393> [visitado el 01 de abril de 2020].

SANZ SALGUERO, FRANCISCO JAVIER (2018): “Delimitación de las esferas de la vida privada, privacidad e intimidad, frente al ámbito de lo público”, en: *Transparencia & Sociedad* (Nº 6), pp. 127-149. Disponible en: <https://www.consejotransparencia.cl/wp-content/uploads/2019/03/TS-n6-articulo5.pdf> [visitado el 11 de enero de 2021].

SEGOVIANO ASTABURUAGA, MARÍA LUISA (2004): “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”, en: *Revista Jurídica de Castilla y León* (Nº 2), pp. 145-188. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=833113> [visitado el 12 de junio de 2020].

SOTO KLOSS, EDUARDO y PANTOJA BAUZÁ, ROLANDO (2006): “Corte Suprema, 5 de enero de 2006. Corte de Apelaciones de Puerto Montt (30 de septiembre de 2005) Vásquez Torres, Jorge con Empresas Aqua Chile (recurso de protección)”, en: *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* (Nº 1), pp. 385-393. Disponible en: <https://doctrina.vlex.cl/vid/puerto-montt-vasquez-torres-jorge-aqua-218049569> [visitado el 31 de marzo de 2020].

SOTO VELÁSICO, SEBASTIÁN y SOTOMAYOR MORALES, ANDRÉS (2018): “Privacidad, intimidad y expectativas a propósito de cámaras ocultas”, en: *Sentencias Destacadas* (Nº 15), pp. 43-63. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2019/12/capitulo-2.pdf> [visitado el 03 de junio de 2020].

SUÁREZ CROTHERS, CHRISTIAN (2000): “El concepto de derecho a la vida privada en el derecho anglosajón y europeo”, en: *Revista de Derecho* (Vol. 11), pp. 103-119. Disponible en: <http://revistas.uach.cl/pdf/revider/v11/art10.pdf> [visitado el 11 de enero de 2021].

TOSCANI GIMÉNEZ, DANIEL (2017): “Las facultades de la empresa de videovigilancia de sus trabajadores. Comentario a la STC 39/2016, de 3 de marzo”, en: *Rev. Bol. Der.* (Nº 23), pp. 366-373. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2070-81572017000100014&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572017000100014&lng=es&nrm=iso) [visitado el 06 de abril de 2020].

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2000): “El derecho a la intimidad y la relación laboral”, en: *Boletín oficial de la Dirección del Trabajo* (Nº 39), pp. 1-23. Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65179.html#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20intimidad%20y%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral%20\(Jos%C3%A9,de%20este%20complejo%20derecho%20fundamental](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65179.html#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20intimidad%20y%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral%20(Jos%C3%A9,de%20este%20complejo%20derecho%20fundamental) [visitado el 11 de junio de 2020].

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2011): “Privacidad, trabajo y derechos fundamentales”, en: *Estudios Constitucionales* (Vol. 9, Nº 1), pp. 13-36. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002011000100002&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002011000100002&lng=es&nrm=iso) [visitado el 11 de junio de 2020].

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2013): *Derechos Fundamentales en el Contrato de Trabajo* (Santiago, Chile, Thomson Reuters).

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2018): *Derechos fundamentales, tutela y trabajo* (Santiago, Chile, Thomson Reuters).

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2019): “Privacidad, trabajo y derecho”, en: *Revista de Derecho y Sociedad* (Nº 53), pp. 13-23. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21786> [visitado el 17 de junio de 2020].

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO (2017): “Doctrina constitucional en materia de videovigilancia y utilización del ordenador por el personal de la empresa”, en: *Revista de derecho social* (Nº 79), pp. 15-35. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6226373> [visitado el 09 de junio de 2020].

VIAL CLARO, FELIPE (2001): “La Ley Nº 19.628 sobre protección de datos de carácter personal. Una visión general”, en: Bertelsen Repetto, Raúl; Corral Talciani, Hernán; González Hoch, Francisco; Jara

Amigo, Rony; Jijena Leiva, Renato; Mendoza Zúñiga, Ramiro; Vial Claro, Felipe y Wahl Silva, Jorge (Ed.), Tratamiento de datos personales y protección de la vida privada (Santiago, Chile, Cuadernos de extensión jurídica), pp. 23-37.

VILLALBA SÁNCHEZ, ALICIA (2016): "Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial", en: Revista Derecho Social y Empresa (Nº 6), pp. 86-105. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813341> [visitado el 09 de junio de 2020].

#### JURISPRUDENCIA CITADA

REGLAMENTO INTERNO; DISPOSICIONES LEGALES (1995): Dirección del Trabajo 19 de diciembre de 1995 (dictamen), N° 8273/337, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

SSTC 292/2000, 30 DE NOVIEMBRE DE 2000 (recurso de inconstitucionalidad), en: [hj.tribunalconstitucional.es/es](http://hj.tribunalconstitucional.es/es)

FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN; CLÁUSULA TÁCITA; MECANISMO DE CONTROL (2002): Dirección del Trabajo 17 de enero de 2002 (dictamen), N° 195/8, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

DERECHOS FUNDAMENTALES; DERECHO A LA INTIMIDAD, VIDA PRIVADA Y HONRA DE LOS TRABAJADORES; MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL; PROCEDENCIA; DERECHOS FUNDAMENTALES; MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL; REQUISITOS (2002): Dirección del Trabajo 19 de julio de 2002 (dictamen), N° 2328/130, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

DERECHOS FUNDAMENTALES; DERECHO A LA INTIMIDAD, VIDA PRIVADA Y HONRA DE LOS TRABAJADORES; MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL; PROCEDENCIA; DERECHOS FUNDAMENTALES; MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL; REQUISITOS (2002): Dirección del Trabajo 30 de agosto de 2002 (dictamen), N° 2852/0158, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

DERECHOS FUNDAMENTALES; DERECHO A LA INTIMIDAD, VIDA PRIVADA Y HONRA DE LOS TRABAJADORES; MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL; PROCEDENCIA; DERECHOS FUNDAMENTALES; MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL; REQUISITOS (2003): Dirección del Trabajo 22 de julio de 2003 (dictamen), N° 2875/72, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY QUE CREA LA UNIDAD DE ANÁLISIS FINANCIERO Y MODIFICA EL CÓDIGO PENAL EN MATERIA DE LAVADO Y BLANQUEO DE ACTIVOS (2003): Tribunal Constitucional 28 de octubre de 2003 (control de constitucionalidad), Rol N° 389-2003, en: [www.tribunalconstitucional.cl/expediente](http://www.tribunalconstitucional.cl/expediente).

DERECHOS FUNDAMENTALES; DERECHOS A LA INTIMIDAD, VIDA PRIVADA Y HONRA DE LOS TRABAJADORES; MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL; PROCEDENCIA (2003): Dirección del Trabajo 11 de noviembre de 2003 (dictamen), N° 4822/207, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY MODIFICATORIO DE LA LEY N° 19.913 QUE CREÓ LA UNIDAD DE ANÁLISIS FINANCIERO (BOLETÍN N° 3626-07) (2003): Tribunal Constitucional 1 de agosto de 2006 (control de constitucionalidad), Rol N° 521-2006, en: [www.tribunalconstitucional.cl/expediente](http://www.tribunalconstitucional.cl/expediente).

INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE SAN FELIPE CON BUSES AHUMADA LTDA. (2009): Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso 8 de septiembre de 2009 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-11-2009, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ÑUBLE CON EMILIO LASHEN CHAER (2010): Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán 26 de agosto de 2010 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-3-2010, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

ACCIÓN DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DE JORGE WASHINGTON SEPÚLVEDA ÁLVAREZ RESPECTO DEL ARTÍCULO 365 DEL CÓDIGO PENAL, EN LOS AUTOS RUC 0800242317 – 1, RIT 1287 – 2008 SUSTANCIADOS ANTE EL JUZGADO DE GARANTÍA DE CAÑETE (2011): Tribunal Constitucional 4 de enero de 2011 (requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad), Rol N° 1683-2010, en: [www.tribunalconstitucional.cl/expediente](http://www.tribunalconstitucional.cl/expediente).

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DE JORGE CABEZAS VILLALOBOS Y OTROS RESPECTO DEL ARTÍCULO DÉCIMO, LETRA H; DE LA LEY N° 20.285, SOBRE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, EN LOS AUTOS ROL N° 945-2010 SOBRE RECLAMO DE ILEGALIDAD INTERPUESTO ANTE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO EN CONTRA DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA (2011): Tribunal Constitucional 21 de junio de 2011 (requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad), Rol N° 1732-2010, en: [www.tribunalconstitucional.cl/expediente](http://www.tribunalconstitucional.cl/expediente).

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD PRESENTADO POR PABLO COLOMA CORREA RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 5°, INCISO 2° Y 21 N° 1°, LETRA B; DE LA LEY N° 20.285, EN LOS AUTOS ROL N° 541-2011, SOBRE RECLAMO DE ILEGALIDAD, CARATULADOS 'DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CON CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA', DEL QUE CONOCE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO (2012): Tribunal Constitucional 5 de junio de 2012 (requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad), Rol N° 1990-2015, en: [www.tribunalconstitucional.cl/expediente](http://www.tribunalconstitucional.cl/expediente).

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD PRESENTADO POR ENRIQUE EICHIN ZAMBRANO RESPECTO DEL ARTÍCULO 5°, NUMERALES 1°, INCISO PRIMERO, Y 3° DEL CÓDIGO DE JUSTICIA MILITAR, EN LOS AUTOS RIT 11463-2013, RUC N° 1310018169-4, DEL SÉPTIMO JUZGADO DE GARANTÍA DE SANTIAGO (2014): Tribunal Constitucional 6 de mayo de 2014 (requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad), Rol N° 2493-2013, en: [www.tribunalconstitucional.cl/expediente](http://www.tribunalconstitucional.cl/expediente).

CIDH, CASO ESCHER Y OTROS VS. BRASIL, SENTENCIA DE FONDO (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas), 6 de julio de 2014, en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_200\\_esp1.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_200_esp1.pdf)

MANSILLA CON CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PUNTA ARENAS PARA LA EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN AL MENOR (2014): Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas 24 de diciembre de 2014 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-9-2014, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

MANSILLA PINILLA CON CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PUNTA ARENAS PARA LA EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN AL MENOR (2015): Ilustrísima Corte de Apelaciones de Punta Arenas 26 de marzo de 2015 (recurso de nulidad en procedimiento de tutela laboral), Rol N° 2-2015, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

DERECHOS FUNDAMENTALES; MEDIDAS DE CONTROL Y VIGILANCIA; PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD; DIGNIDAD Y HONRA DE LOS TRABAJADORES (2015): Dirección del Trabajo 7 de octubre de 2015 (dictamen), N° 5125/061, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

DERECHOS FUNDAMENTALES; FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN; LÍMITES; SISTEMA DE VIGILANCIA POR CÁMARAS DE TELEVISIÓN (2015): Dirección del Trabajo 7 de octubre de 2015 (dictamen), N° 5101, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE MAIPÚ CON INDUSTRIA METALÚRGICA SORENA S.A. (2016): 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 22 de marzo de 2016 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-870-2015, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

D.E.H.F. CON CANTARES DE CHILE S.A. (2016): Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel 30 de marzo de 2016 (recurso de nulidad en procedimiento de tutela laboral), Rol N° 426-2015, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

CHOFERES DE VEHÍCULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA; TIEMPOS DE ESPERA; DESCANSOS; REMUNERACIÓN; REGISTRO DE ASISTENCIA; UTILIZACIÓN DE GPS (2016): Dirección del Trabajo 25 de mayo de 2016 (dictamen), N° 2804, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA CON COMPAÑÍA MINERA SPENCE S.A. (2016): Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta 5 de agosto de 2016 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-28-2016, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA CON COMPAÑÍA MINERA SPENCE S.A. (2016): Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta 14 de octubre de 2016 (recurso de nulidad en procedimiento de tutela laboral), Rol N° 185-2016, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LA SERENA CON CHRISTIAN MANUEL ESPINOZA PEÑA E.I.R.L. (2017): Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena 9 de enero de 2017 (recurso de nulidad en procedimiento de tutela laboral), Rol N° 213-2016, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

SISTEMA ESPECIAL DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DETERMINACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO (2017): Dirección del Trabajo, 7 de febrero de 2017 (dictamen), N° 0667, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

SINDICATO INTEREMPRESAS N° 6 DE CONDUCTORES Y TRABAJADORES FLOTA TALAGANTE CON ASOCIACIÓN GREMIAL DE EMPRESARIOS DE TAXIBUSES FLOTA TALAGANTE (2017): Excelentísima Corte Suprema de Chile 20 de marzo de 2017 (recurso de protección), Rol N° 39-2017, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO CON BANCO DE CRÉDITOS E INVERSIONES (2018): Excelentísima Corte Suprema 12 de abril de 2018 (recurso de unificación de jurisprudencia), Rol N° 35159-2017, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE CON ANA YOLANDA SILVA VILLAMANDOS (2018): Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago 11 de junio de 2018 (recurso de nulidad en procedimiento de tutela laboral), Rol N° 190-2018, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

EMPLEADOR; PODER DE MANDO; CONTROL MEDIANTE CÁMARAS; REQUISITOS; DIGNIDAD DE TRABAJADORES (2018): Dirección del Trabajo 9 de julio de 2018 (dictamen), N° 3125, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

GEOBARRA EXINS S.A. CON SERVICIOS EQUIFAX CHILE LTDA. (2018): Excelentísima Corte Suprema 16 de octubre de 2018 (recurso de protección), Rol N° 12.617-2018, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

ARAVENA CON COMPAÑÍA DE PETRÓLEOS DE CHILE COPEC S.A. (2018): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 19 de noviembre de 2018 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-896-2018, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

FERRADA CON SUAZO (2019): Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta 12 de febrero de 2019 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-255-2018, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

EMPLEADOR; MEDIDAS DE CONTROL; CÁMARAS DE SEGURIDAD; TRANSPORTE DE VALORES; FINES DISCIPLINARIOS; REGLAMENTO INTERNO (2019): Dirección del Trabajo 26 de marzo de 2019 (dictamen), N° 1093, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

MICHEL FIGUEROA CHÁVEZ CON NEWS EXECUTIVE CHANNEL S.A. (2019): Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel 17 de julio de 2019 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT O-217-2019, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

FIGUEROA CON NEWS EXECUTIVE CHANNEL S.A. (2019): Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel 6 de septiembre de 2019 (recurso de nulidad en procedimiento de tutela laboral), Rol N° 430-2019, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

EMPLEADOR; MEDIDAS DE CONTROL; REGLAMENTO INTERNO (2019): Dirección del Trabajo 17 de octubre de 2019 (dictamen), N° 4933, en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

TEDH (GRAN SALA), CASO LÓPEZ RIBALDA CONTRA ESPAÑA, 17 de octubre de 2019, en: <https://www.legaltoday.com/files/pdf/sentencia-id196713.pdf>

BURGOS CON SUPERMERCADOS CENTRAL LIMITADA (2019): Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt 19 de octubre de 2019 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-90-2019, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).



LAGOS C/ INVERSIONES ENEX S.A. (2019): Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán 29 de noviembre de 2019 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-61-2019, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl)

MAMANI CON JUMBO ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS LTDA. (2020): Juzgado de Letras de Calama 1 de junio de 2020 (acción de tutela laboral de derechos fundamentales), RIT T-144-2019, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

MALDONADO CON MEDINA Y CANCINO Y COMPAÑÍA LTDA. (2020): Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, 22 de junio de 2020 (recurso de nulidad en procedimiento de tutela laboral), Rol N° 24-2020, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

#### NORMAS JURÍDICAS CITADAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Diario Oficial, 22 de septiembre de 2005 (Chile).

CÓDIGO DEL TRABAJO. DIARIO OFICIAL, 16 de enero de 2003 (Chile).

LEY DEL ESTATUTO DE TRABAJADORES. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015 (España).