

## BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°198

### Semana del 28 de septiembre de 2021

---

# SISTEMA DE VIGILANCIA Y CONTROL A LOS TRABAJADORES

A propósito de un reciente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo ([ORD. 1998](#)) sobre el sistema de vigilancia por ondas milimétricas que permite traspasar las vestimentas de los trabajadores, en PARRAGUEZ&MARÍN, explicamos los principales aspectos a tener en cuenta sobre los sistemas de vigilancia y control a los trabajadores:

- En primer lugar, la autoridad laboral recordó que **el empleador tiene la facultad para organizar, dirigir y administrar la empresa, pero reconociendo como límite el respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores.**

También se ha indicado que, **cualquier colisión entre derechos fundamentales, debe ser resuelto con el juicio de ponderación.**

- En este caso, la autoridad laboral indicó que **no es posible realizar un juicio de ponderación de derechos fundamentales acerca de la implementación de una medida de control y vigilancia de los trabajadores, solo en el plano abstracto y sin un substrato fáctico** de implementación concreta y real de la medida, que permita contrastar no solo el tipo de tecnología a utilizar sino también el "cómo" será aplicada en la práctica.
- Por otro lado, y sin perjuicio de lo anterior, también expresó que **no está dentro de las atribuciones de la Dirección del Trabajo confirmar o autorizar dispositivos de control y vigilancia de los trabajadores**, en el sentido de concluir si es respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores, máxime si este sistema aún no es implementado ni aplicado.
- Respecto al **sistema de vigilancia por ondas milimétricas, al traspasar las vestimentas de los trabajadores para detectar objetos bajo ellas, no se ajusta a derecho pues constituye una intromisión en el derecho a la privacidad e intimidad corporal.**
- En este asunto, también es importante considerar que **cualquier medida de control debe cumplir con los siguientes requisitos generales:**
  - Debe incorporarse en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa;
  - Sólo puede efectuarse por medios idóneos y concordantes con la relación laboral;
  - Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y
  - Debe respetarse la dignidad del trabajador.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARÍN al correo [rmarin@parraguezymarin.cl](mailto:rmarin@parraguezymarin.cl)