

ORD. Nº 2060 / 176

MAT.: No resulta jurídicamente procedente que la empresa Prosegur Ltda. ante el evento de producirse una situación anómala de tipo delictual, pueda exigir a su dotación de trabajadores someterse a la medida de revisión corporal y de sus efectos personales, por cuanto dicha exigencia reviste un carácter investigador y pre-policial que vulnera la garantía constitucional del respeto a la honra y dignidad del trabajador.

ANT.: 1) Pase Nº 926, de 03.05.2000, de Sra. Directora del Trabajo; 2) Presentación de 27.04.2000, de Sr. Jefe Departamento de Seguridad de Empresa Prosegur Ltda.

FUENTES:

Constitución Política de la República, arts. 19 Nº 1, 4, 9 y 24. Código del Trabajo, arts. 149 y siguientes.

CONCORDANCIAS:

Ords. Nºs 287/14, de 11.01.96; 4842/300, de 15.09.93; 4440, de 06.09.84; 252/15, de 13.01.88; 7572/255, de 15.11.91; y 4958, de 28.08.92.

SANTIAGO, 22 DE MAYO DEL 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. EDUARDO MOLINA BALDECCHI
JEFE DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD
EMPRESA PROSEGUR LTDA.
LOS GOBELINOS 2567
RENCA
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente se solicita un pronunciamiento de este Servicio, respecto de la procedencia de exigir a los funcionarios de dotación de la Empresa Prosegur Ltda., la revisión corporal y de sus efectos personales, tales como bolsos, mochilas, carteras, paquetes, etc. que en esos momentos portan, en el evento de producirse un siniestro interno de tipo delictual.

Sobre el particular cumpla con señalar a Ud. que la reiterada y uniforme doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros en Ords. N°s 4842/300, de 15.09.93; 4440, de 06.0.84; 252/15, de 13.01.88; 7572/255, de 15.11.91 y 4958, de 28.08.92, ha sostenido que tanto la revisión de los efectos personales como la inspección corporal de los trabajadores pueden atentar contra su honra y dignidad, toda vez que con ello es posible infringir el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, que en su inciso 1° asegura a todas las personas *"el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia"*.

De los mismos dictámenes citados se colige que, por existir también otros derecho del mismo rango constitucional de igual e incluso superior jerarquía, que podrían verse eventualmente lesionados, resulta legítimo que el empleador pueda adoptar determinadas medidas preventivas de resguardo y control.

En efecto, de una oportuna prevención puede derivar una eficaz protección de valores trascendentes, tales como los implícitos en el derecho a la vida e integridad física de las personas, derecho a la salud y el derecho de propiedad, consagrados en los N°s 1, 9 y 24 del artículo 19 de la Carta Fundamental, los que, sin duda, requieren de medidas tutelares para asegurar su pleno ejercicio.

En base a lo anteriormente expuesto, se ha estimado que existe justificación legal para que las empresas adopten medidas de revisión, siempre que estén destinadas a evitar que se atente contra los derechos ya enunciados, y que su práctica no viole o atente contra otros derechos, como serían la honra y dignidad de las personas.

Por otra parte, es necesario tener presente que la ley no establece limitante específica respecto de dichas medidas, de modo que el ámbito de su ejercicio se encuentra sujeto a las normas insertas en el ordenamiento jurídico general.

Justamente, a fin de vincular tales medidas al ordenamiento jurídico laboral, este Servicio ha sostenido también que si las medidas de prevención del empleador imponen determinadas obligaciones y prohibiciones a las que deben sujetarse los trabajadores dentro de las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, ellas deberán ser materia del Reglamento Interno, de acuerdo a lo establecido en los artículos 149 y siguientes del Código del Trabajo.

Luego, el empleador no se encuentra legalmente facultado, al margen del Reglamento Interno, para imponer por sí y ante sí, determinados sistemas obligatorios de control a sus dependientes, que signifiquen revisión de las personas,

División Seguridad Privada

de sus efectos privados o de sus casilleros. Sí tiene el derecho de adoptar medidas de prevención que no atenten contra la dignidad y honra de los trabajadores, debiendo en tal caso incorporar las obligaciones y prohibiciones en que dichas medidas se traduzcan, en el respectivo Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, ya que así lo disponen los antes mencionados artículos 149 y siguientes del Código del Trabajo.

Tras todo lo señalado, en la especie, resultará lícito que el empleador incorpore las medidas de control y revisión por él planteadas en el Reglamento Interno de la empresa, en el contexto de las consideraciones que a continuación se formulan:

Es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que por ende se apliquen mediante mecanismos automáticos o de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas.

Abundando en lo expuesto, cabe consignar que los sistemas de control o revisión sólo pueden tener un carácter preventivo y no investigador o prepolicial, como sería, por ejemplo si se aplicara frente a determinadas personas o situaciones sospechosas, o ante casos que fueran de elección del empleador a su arbitrio.

En concordancia con lo expuesto, las medidas propuestas por la consultante, deben incorporar elementos que reflejen los criterios ya señalados, como podrían ser, a modo de ejemplo, algo semejante a que el sistema de control de portería seleccionara las personas a revisar, en los días en que se disponga la medida, mediante algún mecanismo electrónico o por alguna forma de sorteo.

En todo caso, la revisión misma deberá hacerse en un lugar cerrado anexo a la portería, y si se trata de una mujer trabajadora, en presencia de otra trabajadora vinculada a la empresa.

Otra modalidad podría consistir en un sistema de revisión de bolsos y paquetes a través de una máquina detectora de metales.

Los ejemplos anteriores sin embargo, no deben llevar a la confusión de establecer a través de medidas o mecanismos de revisión y control de carácter investigador o prepolicial que requieren de mecanismos técnicos y despersonalizados.

Por el contrario, las posibles medidas o mecanismos de control, según ya se expresara deberán ser de carácter preventivo, no resultando en consecuencia posible que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas, por cuanto se convertirían en medidas

División Seguridad Privada

de carácter prepolicial que colisionaría con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa consultada cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que la empresa Prosegur Ltda. ante el evento de producirse una situación anómala de tipo delictual, pueda exigir a su dotación de trabajadores someterse a la medida de revisión corporal y de sus efectos personales, por cuanto dicha exigencia reviste un carácter investigador y prepolicial que vulnera la garantía constitucional del respeto a la honra y dignidad del trabajador.

Saluda a Ud.,

**MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO**