Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 9181(2060)16

ORD.: 5019

MAT.: Se pronuncia acerca de la procedencia de instalar el sistema de control que se indica en los vehículos de transporte interurbano de pasajeros de la empresa solicitante.

ANT.: 1) Presentación de 28.08.2017 de Transportes Pluss Chile Gaspar Cikutovic Madariaga.
2) Instrucciones de 11.08.2017 de Jefa U. Dictámenes.
3) Presentación de 02.09.2016 de Transportes Pluss Chile Gaspar Cikutovic Madariaga.

SANTIAGO, 25 OCT 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : TRANSPORTES PLUSS CHILE GASPAR CIKUTOVIC MADARIAGA E.I.R.L.
Rengifo 1230, Renca, RM.

Mediante la presentación del Ant. 3) se ha solicitado a este Servicio que se pronuncie acerca de la instalación de un dispositivo electrónico denominado Driver Safety SystemTM (DSSFleet), en adelante "el sistema" o "DSS", en los buses que la empresa destina al transporte público interurbano.

Para dar respuesta a lo consultado, se tuvieron a la vista, por un lado, los antecedentes aportados por la solicitante, incluyendo el documento "Guía para el conductor: Driver Safety System" de la fabricante Seeingmachines y los adjuntos a la presentación de 28.08.2017; y por otro, el informe de investigación comisión 1350/2017/148 de 09.08.2017 de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, originada en proceso por denuncia de 28.03.2017 deducida por el Sindicato de Transportes Gaspar Cikutovic.

Sobre el particular, informo a Ud. lo siguiente:

1. Acerca del sistema descrito en la solicitud.

Conforme a la definición explicitada en la guía del fabricante, el DSSFleet es un sistema de seguridad que registra los movimientos de rostro y ojos de un conductor, detectando cuando éste presenta eventos de somnolencia y distracción en la cabina.

Se infiere del citado documento que la finalidad del dispositivo es reducir los incidentes relacionados con somnolencia y/o distracción del conductor durante la conducción del vehículo, lo que, a juicio del solicitante, contribuirá a una mayor seguridad del trabajador y de pasajeros.

En cuanto al funcionamiento, el sistema estaría diseñado para monitorear los ojos y la posición de la cabeza del conductor, detectando síntomas externos de somnolencia o distracción, ante lo cual se activa inmediatamente una alarma sonora y un motor vibrador ubicado en el asiento que alerta al conductor.

Asimismo, en caso de producirse un evento de alarma, se genera un reporte electrónico a la empresa empleadora.

A su turno, la fiscalización antes aludida arroja que se trata de un sistema electrónico cuya materialidad está instalada en los buses sobre el panel de instrumentos de la cabina, direccionado hacia el conductor sentado y cuenta con un sensor frontal y dos laterales.

La funcionaria actuante informa que observó directamente la operación del sistema en ruta demostrativa, constando que los sensores se activan por sobre los 40 kilómetros por hora de velocidad y que, ante gestos simulados por el conductor, el dispositivo sólo produjo la alarma de vibración de la butaca, siendo perceptible incluso por quien se encuentra próximo al conductor.

Verificó además que el sistema no implicaría grabación audio-video, es decir, no es un circuito cerrado de televisión ni tampoco almacenaría imágenes o audio que permita un control de otras acciones del trabajador.

Agrega la fiscalizadora que los reportes enviados por el sistema a la empresa empleadora corresponden a correos electrónicos que son recibidos por el Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, y por la jefatura de Operaciones y Tripulaciones.

El reporte, según se aprecia de las muestras acompañadas al informe inspectivo, contiene información del evento, indicando "fatiga", con individualización del vehículo, fecha, hora, velocidad y fotografías del conductor al momento del evento, entre otros datos.

Sin perjuicio de lo resumido, en la conclusiva del informe advierte la fiscalizadora que el sistema no ha sido objeto de regulación en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

Por último, consta que mediante Ord. N°2563/2017 de 11.08.2017, el Director Regional del Trabajo de la oficina Metropolitana Poniente comunicó a la solicitante que, respecto de la fiscalización 1350.2017.148 -recaída en la materia de la especie-, no existen indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales.

2. Acerca de los requisitos generales que deben observar las medidas de control.

Cabe considerar que un sistema como el propuesto, al momento de ser aplicado a la prestación de servicios del respectivo dependiente, da lugar a un mecanismo de control de la actividad que éste despliega durante la correspondiente jornada de trabajo, razón por la cual su utilización debe ajustarse a la normativa legal vigente y a los criterios que esta Dirección ha mantenido en este ramo, conciliando los

derechos del trabajador con el ejercicio de la potestad de mando y administración del empleador, manifestada en el presente caso para proveer mayor seguridad tanto al personal como a clientes y bienes de la empresa.

En esta materia, el artículo 154 inc.2° del Código del Trabajo prescribe:

"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, ***toda medida de control****, sólo podrá efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador".*

Por su parte, esta Dirección, mediante Ord. N°3031/046 de 12.07.2010, ha afirmado que toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno; en tanto que, en dictamen Ord. N° 195/8 de 17.01.2002, respecto de las medidas creadas para supervigilar la manera de ejecutar las funciones, ha sostenido, en resumen, lo siguiente:

- La ley reconoce la potestad del empleador de implementar mecanismos de control de los trabajadores fundada en la "*debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa*", pero "*con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución*".

- El artículo 5, inciso 1°, del Código del Trabajo ha venido en explicitar el especial equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de mando del empleador, señalando que *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".*

- Del artículo 154 del Código del Trabajo, es posible reconocer dos ideas fundamentales, por una parte, la explicitación del poder de control de los trabajadores por parte del empleador, como una de las manifestaciones fundamentales del poder jurídico de mando, y por otro lado, la limitación de dicha facultad, mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, que tienen por objeto último garantizar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales.

Se desprende de lo antedicho que, para casos como el de la especie, el respectivo mecanismo de control debe, primero, estar contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que la empresa dicte en conformidad a la ley, y, segundo, debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, entre las que se cuentan, la intimidad y la honra, así como la integridad física y síquica de los mismos.

3. Acerca de la aplicación del sistema.

Es dable apreciar que el sistema, como otros dispositivos de control, desde el examen en abstracto puede resultar inocuo, mas será la forma de aplicación práctica que cada empleador disponga la que merecerá ser evaluada en su momento, pues sólo en la situación laboral concreta resultará factible determinar si, esa particular manera de usar el dispositivo, afecta o no los derechos de los trabajadores.

En otras palabras, el dispositivo y su tecnología por sí mismos, pueden no evidenciar riesgo alguno de afectación iusfundamental, máxime si se considera el bien a cuya protección propende –vida y salud, seguridad vial, etc.-, pero es su uso inadecuado o su aplicación abusiva la que, en la práctica, podría ser lesiva de los derechos de todo o parte del respectivo personal, transformándose, por ende, en improcedente, con todas las consecuencias que ello implica.

Lo antedicho cobra especial relevancia si se tienen en cuenta dos momentos en la operación del sistema que, desde la perspectiva en examen, merecen especial cuidado.

El primero, cuando se generan los impactos físicos en la persona del conductor con motivo de la activación de las alertas por detección de eventos de somnolencia o distracción, a saber, la alarma sonora y la descarga vibratoria, ya descritas, cuya configuración debe cautelar la integridad física y síquica de la persona del trabajador, tanto como su dignidad.

El segundo, cuando, producido y detectado un evento, se administra el respectivo reporte del mismo por el empleador. Ello por cuanto su contenido comprendería capturas de imagen del rostro completo del conductor al instante de su síntoma de somnolencia o distracción, información que la empresa debe utilizar con el debido rigor y diligencia, resguardando la honra y dignidad del trabajador.

Por último, el suscrito no puede soslayar que la aplicación del sistema en comento, como ya se recalcó, exige su regulación en el correspondiente reglamento interno de orden, higiene y seguridad, lo que no se estaría cumpliendo en la especie, conforme lo informa la fiscalizadora en el proceso indicado al inicio de este ordinario, razón por la cual, si efectivamente el dispositivo está funcionando en los buses, la empresa estaría en franca infracción al artículo 154 del estatuto laboral.

En consecuencia, sobre la base de lo expuesto, informo a Ud. que, en el caso descrito en vuestra solicitud, cabe ajustarse a lo explicado en el presente ordinario, lo que no obsta a que este Servicio curse las fiscalizaciones que sean pertinentes, tanto en caso de verificarse infracciones al precepto recién aludido, como en caso de ser operado el sistema de control de manera lesiva a los derechos constitucionales de los trabajadores.

Saluda atentamente,

JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JFCC/CLCH
Distribución:
Dest
DRT Metrop.Poniente
Jurídico
Partes
Control.