

## **El Uso de Televigilancia en la Empresa**

Por: Andrés Pumarino M.

En los últimos años el uso de los sistemas de seguridad se ha masificado, entre ellos la televigilancia, cuya misión es ser herramienta de control y seguridad dentro de la organización. Sin embargo, su utilización no puede ser en forma indiscriminada, se deben tomar ciertas medidas, ya que con la tecnología el empleador puede llegar donde antes no podía.

El Código del Trabajo, en el art. 154 establece que *"las medidas de control sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser universal o a través de un sistema de sorteo garantizándose la impersonalidad de la medida."* La Dirección del Trabajo en el dictamen 2328-180, del 19 de julio 2002, señala que puede inspeccionar a petición de parte, si una empresa se ajusta o no al correcto uso de estas herramientas. Hay que tener presente que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando afectan la intimidad, vida o la honra. Además, tomar en cuenta el principio de la proporcionalidad, porque si bien hay una norma expresa para que existan mecanismos de control por parte de la empresa, también se debe considerar el uso razonable o cierta justificación en la implementación, para que no se lesionen otros derechos.

La procedencia o no de mecanismos de control audiovisual deben determinarse a la luz de los objetivos tenidos para su implementación. Si estas medidas solo cumplen la finalidad de vigilar la prestación de trabajo, existiría una limitación al derecho de intimidad del trabajador. Los requisitos específicos de mecanismos de control audiovisual, es que no deben dirigirse específicamente al trabajador sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico. Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir no pueden tener un carácter clandestino. Su emplazamiento no debe abarcar lugares dedicados al esparcimiento, incluso cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, como comedores y salas de descanso. Así tampoco aquellos en que no se realiza actividad laboral, como baños, casilleros y salas de vestuario.