

DICTAMEN:

388/ 32

ACTUACIÓN:

Fija doctrina. Reconoce la licitud de los mecanismos tecnológicos destinados a prevenir riesgos graves para la vida o la integridad física de los trabajadores y precisa las condiciones de su uso.

MATERIAS:

Prevención de riesgos laborales; fatiga, somnolencia y distracción; mecanismos tecnológicos de prevención; medidas de control; deber de protección eficaz de la vida y la salud; derechos fundamentales; poder de dirección; artículo 154 inciso final del Código del Trabajo.

RESUMEN:

La fatiga y la somnolencia son un riesgo laboral cuando el propio trabajo las produce o las agrava, por ejemplo cuando la jornada es extensa, los turnos son nocturnos o rotativos, faltan pausas o el personal es insuficiente para la tarea. En esos casos el empleador debe identificarlas, evaluarlas y controlarlas, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo y al Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Los mecanismos tecnológicos destinados a prevenir un riesgo grave para la vida o la integridad física de los trabajadores constituyen una herramienta legítima de prevención y no son ilícitos por su sola naturaleza. Son medidas de control y, como tales, deben cumplir el estándar del artículo 154 inciso final del Código del Trabajo, que fija condiciones y no una prohibición de medios.

La instalación de estos mecanismos no requiere autorización, aprobación ni trámite previo ante la Dirección del Trabajo. Este Servicio no autoriza medidas de control: fiscaliza. Resolver las controversias corresponde a los Tribunales de Justicia, conforme a los artículos 420 y siguientes del Código del Trabajo.

El límite que el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo impone al empleador comprende todas las garantías constitucionales de los trabajadores, entre ellas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.

La medida debe seleccionarse según el orden que fija el artículo 9 del Decreto Supremo N°44. Lo que determina su lugar en ese orden no es que sea tecnológica, sino lo que hace: no es lo mismo un sistema que controla el riesgo en su origen que un dispositivo que solamente lo detecta y avisa. Este último es complementario y no reemplaza a la jornada, los turnos, las pausas ni la dotación de personal.

Al fiscalizar, este Servicio verificará cuatro exigencias, señaladas en el numeral 6 del análisis: que conste la finalidad preventiva, que los trabajadores estén informados,

que la información se use solo para prevenir y que la alerta llegue al trabajador.

La información que estos mecanismos generen no podrá usarse para evaluar el desempeño, medir la productividad individual, fundar medidas disciplinarias ni fundar el término del contrato de trabajo. Una alerta no acredita un incumplimiento del trabajador, y tampoco lo acredita la reiteración de alertas: ésta indica que el riesgo no está controlado y obliga al empleador a revisar las medidas adoptadas.

El tratamiento de los datos que estos mecanismos generen se rige por la ley N°19.628, hoy vigente, y por el artículo 154 ter del Código del Trabajo. Cuando entre en vigencia la ley N°21.719 regirán las modificaciones que ella introduce, sin que este dictamen se funde en ellas.

Esta doctrina rige desde su emisión. Deja sin efecto la contenida en los dictámenes y ordinarios indicados en concordancias, en todo aquello que sea incompatible con lo que aquí se resuelve. Los pronunciamientos que resolvieron sistemas concretos conservan sus efectos respecto de los hechos que examinaron.

ANTECEDENTES:

Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Constitución Política de la República, artículos 5° inciso segundo, 6°, 7°, 19 N°1, 19 N°4 y 19 N°26.

Convenio N°155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores, promulgado por Decreto N°4, de 2026, del Ministerio de Relaciones Exteriores, artículos 5, 13, 16 y 19.

Convenio N°187 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, promulgado por Decreto N°72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, artículos 2 y 3.

Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1° letra b), 5° letra b) y 11 letra c).

Código Civil, artículos 7° inciso final, 9° y 19 a 24.

Código del Trabajo, artículos 5° inciso primero, 153, 154 N°5, N°10, N°11 e inciso final, 154 ter, 184, 184 bis y 420 y siguientes.

Ley N°16.744, artículos 66, 67 y 68.

Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 7, 8, 9, 12, 14 y 56 a 61.

Ley N°19.628, artículos 2° letra g), 4°, 6°, 7°, 9°, 10 y 11.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°2328/130 de 19.07.2002; Dictamen N°2852/158 de 30.08.2002; Dictamen N°2875/72 de 22.07.2003; Ordinario N°5 de 04.01.2021; Ordinario N°333 de 29.05.2024; Ordinario N°798 de 26.11.2024; Ordinario



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

N°408 de 06.06.2025; Ordinario N°584 de 28.08.2025;
Ordinario N°2000-49883/2026 de 07.08.2026.

SANTIAGO, 02 SEP 2026

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

I. ANTECEDENTES

Este dictamen tiene por objeto fijar los criterios conforme a los cuales se examinará la licitud de los mecanismos tecnológicos que operan sobre la persona del trabajador con una finalidad preventiva, a la luz de los artículos 5° inciso primero, 154 inciso final y 184 del Código del Trabajo y de la normativa sobre gestión preventiva de los riesgos laborales.

No comprende la videovigilancia de recintos, bienes o procesos; las medidas destinadas a controlar la prestación de servicios, el cumplimiento de la jornada o el rendimiento; los sistemas de identificación biométrica usados para registrar la asistencia; la licitud del tratamiento de los datos personales, que se rige por su legislación especial; ni la calificación de hechos concretos, que corresponde a la fiscalización y, en su caso, a los Tribunales de Justicia.

La materia se ha planteado a propósito de dispositivos que analizan indicadores fisiológicos del trabajador, tales como la posición de la cabeza o el cierre de los párpados, para detectar signos de fatiga, somnolencia o distracción y emitir una alerta destinada a evitar un accidente. Esa alerta puede dirigirse al propio trabajador, a un centro de monitoreo o a ambos a la vez, según el sistema de que se trate. Su uso se ha extendido en actividades de conducción y de operación de maquinaria pesada, y este Servicio ha debido pronunciarse sobre ellos de manera reiterada desde el año 2021.

Tres razones hacen necesario fijar un criterio general.

La primera es que cambió el marco normativo. Desde el 1 de febrero de 2025 rige el Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estableció un método obligatorio para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales. Desde el 10 de junio de 2026 está vigente para Chile el Convenio N°155 de la Organización Internacional del Trabajo. Y cuando entre en vigencia la ley N°21.719 regirán las modificaciones que ella introduce en materia de protección de datos personales.

La segunda es que, sin un criterio general, cada caso se resuelve por separado aunque las cuestiones sean las mismas, lo que no da certeza ni a los trabajadores ni a los empleadores sobre qué se les exige.

La tercera es que estos mecanismos tienen una particularidad. Se dirigen al trabajador de manera directa, pero su finalidad no es evaluar cómo trabaja, sino advertir un estado que compromete su seguridad. El trabajador no es allí el objeto del control, sino el destinatario de la protección, y eso exige un criterio propio. Que la alerta llegue además a un centro de monitoreo no altera esa finalidad, pero obliga a fijar reglas sobre quién accede a esa información y para qué la usa.

Conviene precisar desde ya la posición de este Servicio.

La Dirección del Trabajo reconoce que estos mecanismos son una herramienta legítima de prevención y no los considera ilícitos por su sola naturaleza. Este Servicio no autoriza sistemas

determinados, porque la ley no le ha entregado esa función, pero sí puede señalar con claridad que su uso es admisible cuando cumple el estándar legal.

Lo que sí afirma este Servicio es lo siguiente. Cuando el propio trabajo produce o agrava la fatiga o la somnolencia, ellas son un riesgo laboral y el empleador debe gestionarlas. La selección de las medidas debe respetar el orden que fija el artículo 9 del Decreto Supremo N°44 y atender a lo que cada control efectivamente hace. Y una alerta es un antecedente preventivo: por sí sola no acredita un incumplimiento del trabajador.

Ese es el criterio que ordena todo lo que sigue.

II. NORMATIVA APLICABLE

Constitución Política de la República

Los artículos 6° y 7° establecen el principio de juridicidad. Los órganos del Estado actúan válidamente dentro de su competencia y no pueden atribuirse otra autoridad ni otros derechos que los que expresamente se les hayan conferido.

El artículo 5° inciso segundo obliga a los órganos del Estado a respetar y promover los derechos garantizados por los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

El artículo 19 N°1 asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. El artículo 19 N°4 asegura el respeto y protección de la vida privada y la protección de los datos personales, cuyo tratamiento se hará en la forma y condiciones que determine la ley. El artículo 19 N°26 impide que los preceptos legales afecten los derechos en su esencia.

Convenios N°155 y N°187 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio N°155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, fue promulgado por Decreto N°4, de 2026, del Ministerio de Relaciones Exteriores, y está vigente para Chile desde el 10 de junio de 2026.

Su artículo 16 exige a los empleadores garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Su artículo 5 letra b) incluye entre las materias de la política nacional la *“adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores”*.

Su artículo 13 dispone que debe protegerse de consecuencias injustificadas al trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que entraña un peligro grave e inminente para su vida o su salud. Su artículo 19 letra c) exige que los representantes de los trabajadores reciban información adecuada sobre las medidas que el empleador adopta para garantizar la seguridad y la salud.

El Convenio N°187, promulgado por Decreto N°72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, establece en su artículo 2 el deber de promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo. Su artículo 3 numeral 3 recoge, entre los principios básicos de la política nacional, los de evaluar los riesgos o peligros del trabajo y combatirlos en su origen.

Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El artículo 1° letra b) entrega a la Dirección del Trabajo la facultad de fijar, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo. El artículo 5° letra b) la radica en el Director del Trabajo y el artículo 11 letra c) regula su emisión y firma. Se trata de una facultad para interpretar la ley y no para crearla.

Código Civil

Los artículos 19 a 24 contienen las reglas para interpretar la ley. Si su sentido es claro, debe estarse a lo que ella dice y no buscarle otro alcance. Y cada parte de la ley se entiende en relación con las demás.

El artículo 7° inciso final permite que cada ley fije reglas distintas sobre la fecha en que ha de entrar en vigencia. De ahí se sigue que las disposiciones cuya vigencia está diferida no obligan mientras no llegue esa fecha y, por lo mismo, no pueden servir de fundamento a una interpretación de este Servicio.

El artículo 9° establece que la ley solo rige hacia el futuro y no hacia atrás, regla que se considera aquí como criterio general.

Código del Trabajo

El artículo 5° inciso primero dispone que 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 puedan afectar su intimidad, su vida privada o su honra.

El artículo 153 obliga a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad a las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes. El artículo 154 N°5 dispone que ese reglamento debe contener las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores.

El inciso final del artículo 154 establece que esas obligaciones y prohibiciones, *“y, en general, toda medida 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 general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”*.

El artículo 154 ter obliga al empleador a mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

El artículo 184 obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores. El artículo 184 bis regula su deber frente al riesgo grave e inminente y reconoce al trabajador el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, a retirarse del lugar, sin que pueda sufrir por ello perjuicio ni menoscabo.

Los artículos 420 y siguientes entregan a los Juzgados de Letras del Trabajo el conocimiento de las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales.

Ley N°16.744 y Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El artículo 68 de la ley N°16.744 obliga a implantar todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban los organismos competentes. Su artículo 66 regula los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y sus funciones. Su artículo 67 obliga a toda empresa o entidad a mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad, obligación que no depende del número de trabajadores.

El Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 27 de julio de 2024 y vigente desde el 1 de febrero de 2025, aprobó el reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales y derogó los Decretos Supremos N°40 y N°54, ambos de 1969.

Su artículo 7 obliga a confeccionar una matriz que identifique los peligros y evalúe los riesgos de los procesos, tareas y puestos de trabajo. Esa matriz debe estar disponible en los lugares de trabajo e informarse a los trabajadores, al Comité Paritario, al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los dirigentes sindicales, y debe revisarse a lo menos una vez al año. Cuando el riesgo evaluado resulte elevado, alto o grave, deben adoptarse medidas preventivas adicionales.

Su artículo 8 exige elaborar, a partir de esa matriz, un programa de trabajo preventivo que indique las medidas preventivas y correctivas, los plazos y los responsables de su ejecución.

Su artículo 9 fija el orden en que deben adoptarse las medidas: *"1. evitar o eliminar los riesgos; 2. controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas; 3. reducir los riesgos al mínimo posible, por medio de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro; y 4. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual"*. Su artículo 12 ordena privilegiar la protección colectiva por sobre la protección personal.

Su artículo 14 obliga a evaluar, a lo menos una vez al año, el cumplimiento del programa de trabajo preventivo y, en particular, la eficacia de las acciones programadas, disponiendo las mejoras que se requieran.

Sus artículos 56 a 61 regulan el reglamento interno de higiene y seguridad, su exigibilidad para toda entidad empleadora, su contenido, las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y las sanciones aplicables.

Ley N°19.628

El artículo 2° letra g) considera datos sensibles los datos personales referidos a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, entre ellos los estados de salud físicos o psíquicos.

El artículo 4° exige que el tratamiento esté autorizado por la ley o consentido por el titular. El artículo 10 dispone que los datos sensibles no pueden tratarse, salvo que la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean necesarios para determinar u otorgar beneficios de salud.

El artículo 9° establece que los datos deben usarse solo para los fines para los que fueron recolectados. El artículo 6° ordena eliminarlos cuando su almacenamiento carezca de fundamento legal o hayan caducado. El artículo 7° impone el deber de secreto y el artículo 11 el deber de cuidado.

La ley N°21.719 modificó este cuerpo legal y creó la Agencia de Protección de Datos Personales. Sus disposiciones entran en vigencia en la fecha que determinan sus disposiciones transitorias, actualmente fijada en el 1 de diciembre de 2026. Esta referencia se formula solo para información y este dictamen no se funda en ella.

III. ANÁLISIS

1. La fatiga y la somnolencia como riesgo del trabajo.

El artículo 5 letra b) del Convenio N°155 incluye entre las materias de la política de seguridad y salud la adaptación del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

De ahí se sigue que la forma en que se organiza el trabajo puede producir o agravar la fatiga y la somnolencia. Una jornada extensa, los turnos nocturnos o rotativos, la falta de pausas, el personal insuficiente para la tarea y los métodos de trabajo empleados son factores que deben examinarse al evaluar el riesgo. Ello no significa que el origen sea siempre laboral, porque la fatiga puede tener también causas ajenas al trabajo.

En las actividades en que la fatiga o la somnolencia puedan comprometer la vida o la integridad física de los trabajadores o de terceros, corresponde identificarlas y evaluarlas en la matriz del artículo 7 del Decreto Supremo N°44, incorporar las medidas al programa de trabajo preventivo de su artículo 8 y adoptar medidas adicionales cuando el riesgo evaluado resulte elevado, alto o grave.

Esta calificación tiene una consecuencia que recorre todo el dictamen. Si la fatiga es un riesgo del trabajo, su detección no puede convertirse sin más en un reproche hacia quien la presenta. Un dispositivo que advierte fatiga informa sobre una condición de trabajo. Una alerta, por sí sola, no acredita un incumplimiento del trabajador.

2. El estándar legal aplicable a las medidas de control.

El inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo no prohíbe ningún medio de control. Establece que toda medida de control solo puede efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, que su aplicación debe ser general, que debe garantizarse su impersonalidad y que todo ello se exige para respetar la dignidad del trabajador.

La norma fija condiciones que toda medida debe cumplir y no una lista de medios permitidos o prohibidos. Conforme al artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro debe estarse a lo que ella dice.

De ello se sigue que no corresponde a este Servicio declarar prohibida, en abstracto, una categoría de medios que la ley no ha prohibido. Hacerlo sería agregar al artículo 154 una exigencia que el legislador no contempló, lo que excede la facultad que confieren los artículos 1° letra b) y 5° letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967.

Lo anterior no significa que cualquier medida sea admisible. La finalidad preventiva es relevante para apreciar si el mecanismo es idóneo, necesario y proporcionado, pero no basta por sí sola para tenerlo por lícito. Un diseño que suponga una observación permanente, que capte más información de la necesaria o que exista una alternativa igualmente eficaz y menos lesiva, no satisface el estándar legal aunque invoque una finalidad preventiva.

Si se estimare necesario prohibir determinadas tecnologías en el ámbito laboral, esa decisión corresponde al legislador. Y en caso de controversia sobre su aplicación, la resolución corresponde a los Tribunales de Justicia conforme a los artículos 420 y siguientes del Código del Trabajo.

3. El límite del artículo 5° comprende todas las garantías del trabajador.

El artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo dispone que las facultades del empleador tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, y agrega enseguida la expresión “en especial” para referirse a la intimidad, la vida privada y la honra.

La expresión “en especial” subraya, pero no excluye. La norma destaca esas tres garantías dentro de un conjunto mayor, que comprende también el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica reconocido en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República. Si la ley no hizo esa distinción, tampoco puede hacerla quien la interpreta.

Por eso el examen de una medida de control debe considerar tanto su efecto sobre la intimidad como su efecto sobre la vida y la integridad física, sea porque la medida las afecta, sea porque su ausencia las expone.

No corresponde a este Servicio establecer una jerarquía entre garantías constitucionales, que la Constitución no contempla. Sí le corresponde velar por que todas ellas sean consideradas.

4. El deber de protección y el orden en que deben adoptarse las medidas.

El artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores. El artículo 16 del Convenio N°155 le exige garantizar que las operaciones y procesos bajo su control sean seguros.

Ese deber cuenta hoy con un método. El artículo 7 del Decreto Supremo N°44 obliga a identificar y evaluar los riesgos en una matriz, el artículo 8 a traducirlos en un programa de trabajo preventivo y el artículo 9 a seleccionar las medidas en un orden determinado, que comienza por evitar o eliminar el riesgo y termina por los elementos de protección personal. El artículo 3 numeral 3 del Convenio N°187 recoge los mismos principios de evaluar el riesgo y combatirlo en su origen.

Ese orden entrega un criterio objetivo para examinar la necesidad de la medida. Lo determinante no es que el mecanismo sea tecnológico, sino qué hace. Una medida que controla el riesgo en su fuente ocupa un lugar distinto de un dispositivo que solamente detecta un estado y emite una alerta. En este último caso el mecanismo actúa sobre el riesgo que subsiste después de aplicar las demás medidas, y su carácter complementario debe justificarse.

Tratándose de la fatiga y la somnolencia, debe examinarse especialmente la adaptación del tiempo y de la organización del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, conforme al artículo 5 letra b) del Convenio N°155. La jornada, los turnos, las pausas y la dotación de personal no pueden ser reemplazados por un dispositivo de alerta.

5. Qué determina el régimen aplicable.

Corresponde distinguir dos situaciones según la finalidad de la medida y no según el aparato que se emplee.

La primera comprende las medidas destinadas principalmente a vigilar recintos, bienes o procesos o a controlar la prestación de servicios. Ellas se rigen por el estándar general del artículo 154 inciso final del Código del Trabajo.

La segunda comprende los mecanismos cuya finalidad exclusiva y verificable es prevenir un riesgo grave para la vida o la integridad física de los trabajadores o de terceros. A ellos se aplican, además, los criterios del numeral siguiente.

Dicho en términos simples, no es lo mismo un dispositivo que observa al trabajador para saber cómo trabaja que un dispositivo que lo observa para advertirle que presenta signos de somnolencia. El primero lo vigila. El segundo lo protege. La diferencia no está en el aparato, sino en la finalidad que lo justifica y en el uso que se da a lo que registra.

Un mismo dispositivo puede quedar en una u otra situación según cómo se emplee. El empleador que invoca una finalidad preventiva queda obligado a mantenerla durante toda la vigencia de la medida.

La calificación no puede descansar en la sola declaración del empleador. La finalidad preventiva debe constar en la matriz del artículo 7 del Decreto Supremo N°44 antes de implementar la medida. Si no consta, la medida se rige por el estándar general.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

6. Qué verificará este Servicio al fiscalizar.

Al fiscalizar, este Servicio verificará cuatro exigencias. Son las que la ley impone y las que hacen lícita la medida. Dicho en palabras simples: que el riesgo esté documentado, que el trabajador sepa, que la información se use solo para prevenir y que la alerta le llegue.

Primera, que conste la finalidad preventiva. El riesgo que la medida invoca debe estar identificado y evaluado en la matriz del artículo 7 del Decreto Supremo N°44, que es el instrumento con que la ley ya obliga a documentar los riesgos. Esa constancia es la que permite tener por acreditada la finalidad preventiva.

Segunda, que los trabajadores estén informados. Antes de la puesta en marcha deben saber, en lenguaje claro, cómo funciona el sistema, qué registra, para qué se usa y cuánto tiempo se conserva esa información. La medida debe constar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad del artículo 153 del Código del Trabajo cuando la empresa ocupe normalmente diez o más trabajadores permanentes, y en todo caso en el reglamento interno de higiene y seguridad del artículo 67 de la ley N°16.744 y de los artículos 56 a 61 del Decreto Supremo N°44.

Tercera, que la información se use solo para prevenir. Debe emplearse únicamente para el fin que motivó su registro, conservarse solo por el tiempo necesario para ese fin, guardarse de manera segura, ser accesible solo para quienes deban conocerla y eliminarse cuando ya no exista razón legal para conservarla, conforme a la ley N°19.628 y al artículo 154 ter del Código del Trabajo.

Cuarta, que la advertencia llegue al trabajador. Es indiferente la vía: puede entregarla el propio dispositivo, el empleador, un centro de monitoreo o quien este designe. Lo que importa es que le llegue, y que le llegue a tiempo, porque un mecanismo destinado a advertirle un estado que compromete su seguridad no cumple esa finalidad si la advertencia se queda en manos de otro.

Ninguna de estas cuatro exigencias es nueva. Todas se derivan de normas vigentes, y lo que este dictamen hace es señalar cómo se acreditará su cumplimiento cuando se emplee uno de estos mecanismos.

Cabe precisar que la exigencia de idoneidad del artículo 154 inciso final del Código del Trabajo supone que el mecanismo detecte señales objetivas del riesgo que se invoca. Un sistema que pretenda deducir estados de ánimo, rasgos de personalidad o rendimiento no guarda relación con ese riesgo y, por lo mismo, no satisface esa exigencia.

Con independencia de que se instale o no un mecanismo tecnológico, el empleador mantiene los deberes que la ley ya le impone, entre ellos confeccionar y mantener la matriz del artículo 7 del Decreto Supremo N°44 e informarla al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los dirigentes sindicales; elaborar el programa de trabajo preventivo de su artículo 8; seleccionar las medidas conforme al orden de su artículo 9; y evaluar al menos una vez al año la eficacia de ese programa, conforme a su artículo 14. Este dictamen no altera esos deberes ni agrega otros.

En términos prácticos, la empresa que quiera emplear uno de estos mecanismos debe poder mostrar cuatro cosas: el riesgo identificado en su matriz, la constancia de haber informado a sus trabajadores y la medida en el reglamento interno que corresponda, las reglas con que maneja la información que el sistema genera, y que la advertencia le llega al trabajador. No necesita autorización ni trámite previo ante este Servicio.

7. Regla de uso de la información obtenida.

La información obtenida mediante estos mecanismos no podrá usarse para evaluar el desempeño, medir la productividad individual, fundar medidas disciplinarias ni fundar el término del contrato de trabajo.

Esta regla no es una exigencia nueva. Es aplicación directa del artículo 9° de la ley N°19.628, conforme al cual los datos deben usarse solo para los fines para los que fueron recolectados, y del artículo 154 ter del Código del Trabajo.

Su fundamento laboral está en el propio artículo 154 inciso final del Código del Trabajo. Un mecanismo admitido por su finalidad preventiva que se emplea para controlar la prestación de servicios deja de ser un medio concordante con la naturaleza de la relación laboral, porque opera sobre un supuesto distinto del que lo justificó.

Por lo mismo, una alerta no acredita por sí sola un incumplimiento ni habilita una sanción.

La reiteración de alertas no cambia esta conclusión. El número de alertas no altera la naturaleza de lo que el sistema mide, que sigue siendo un estado físico y no una conducta. Alertas frecuentes o reiteradas indican que el riesgo no está controlado y obligan al empleador a revisar la evaluación del riesgo y la eficacia de las medidas adoptadas, conforme a los artículos 7 y 14 del Decreto Supremo N°44. Acumularlas para fundar una sanción es precisamente el uso desviado que aquí se prohíbe.

Este dictamen no se pronuncia sobre la conducta de los trabajadores ni sobre eventuales incumplimientos. Esa materia se rige por el contrato individual, por las obligaciones y prohibiciones del reglamento interno y por las facultades de dirección y de control que la ley reconoce al empleador, las que el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo somete al respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores. En ejercicio de esas facultades el empleador puede aplicar las sanciones que el reglamento interno contemple, en los términos y con el procedimiento que exigen los números 10 y 11 del artículo 154 del mismo Código. En caso de conflicto, su resolución corresponde a los tribunales, según sus respectivas competencias. Lo que este dictamen sí resuelve es que la información obtenida mediante estos mecanismos no puede servir de antecedente para fundar esa sanción.

Si la información se usa para un fin distinto del preventivo, deja de ser lícita la medida completa y no solamente el acto en que ese uso se produzca.

8. Tratamiento de los datos personales.

Los criterios anteriores se refieren al estándar laboral del artículo 154 inciso final del Código del Trabajo, que es la materia entregada a este Servicio.

La licitud del tratamiento de los datos personales se rige hoy por la ley N°19.628, cuyos artículos 2° letra g), 4° y 10 resultan aplicables cuando la información recolectada tenga el carácter de dato sensible.

Cuando entre en vigencia la ley N°21.719 regirán las modificaciones que ella introduce y las competencias que entrega a la Agencia de Protección de Datos Personales. Este dictamen no se funda en esas disposiciones, por no encontrarse aún vigentes.

Cumplir la normativa sobre datos personales no vuelve lícita, por sí solo, una medida desde el punto de vista laboral, ni cumplir el estándar laboral exime de aquella normativa. Ambos exámenes se suman.

La calificación del origen común o profesional de una lesión corresponde a los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 y a la Superintendencia de Seguridad Social.

9. Límites de la competencia de este Servicio.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

La instalación de estos mecanismos no requiere autorización, aprobación ni trámite previo ante este Servicio. La Dirección del Trabajo no autoriza medidas de control, cualquiera sea su naturaleza o la tecnología que empleen. Su función es fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y fijar, por la vía del dictamen, el sentido y alcance de las normas que la integran.

Este dictamen fija los criterios conforme a los cuales estas medidas serán fiscalizadas. De él no puede desprenderse la aprobación ni el rechazo anticipado de un sistema determinado.

Tampoco corresponde a este Servicio pronunciarse sobre la eficacia técnica de un sistema, sobre su certificación ni sobre la idoneidad del proveedor.

Todo lo anterior es sin perjuicio de las atribuciones que los artículos 420 y siguientes del Código del Trabajo entregan a los Tribunales de Justicia para conocer y resolver las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de estas medidas.

10. Qué cambia respecto de la doctrina anterior.

Conviene precisar qué modifica este dictamen, para evitar lecturas equivocadas en uno u otro sentido.

Hasta ahora el examen de estos sistemas se centraba en si el dispositivo apuntaba o no al trabajador y en si la captación era panorámica. Ese criterio fue construido para cámaras que observan recintos y resulta inaplicable a un dispositivo que, para cumplir su función preventiva, necesariamente enfoca a la persona.

Lo que cambia es el foco del examen. En adelante se examinará la finalidad que justifica la medida, el lugar que el mecanismo ocupa dentro del orden de prevención del artículo 9 del Decreto Supremo N°44 y el uso que se da a la información que registra.

Cambia también lo que debe acreditarse. El empleador debe poder mostrar el riesgo identificado en su matriz, la información entregada a sus trabajadores, las reglas con que maneja la información que el sistema genera y que la advertencia le llega al trabajador.

Y cambia el momento en que opera la protección del trabajador. La regla que impedía usar estos mecanismos para controlar la prestación de servicios se aplicaba al momento de captar la imagen, lo que hoy es técnicamente imposible de cumplir. Ahora se aplica al momento de usar la información, donde sí puede exigirse y fiscalizarse.

Lo que no cambia es lo siguiente. La videovigilancia de recintos, bienes y procesos y las medidas de control de la prestación de servicios continúan rigiéndose por la doctrina general. Y la finalidad preventiva, por sí sola, no releva del cumplimiento del estándar legal.

El resultado es un camino que antes no estaba señalado. Quien quiera usar estos mecanismos para prevenir un riesgo grave sabe hoy qué debe cumplir, y quien trabaja bajo ellos sabe qué puede exigir. Eso es lo que este Servicio entiende por certeza jurídica en esta materia.

11. Vigencia y efectos.

Esta doctrina rige desde su emisión y se aplica a las fiscalizaciones y procedimientos en curso que no se encuentren resueltos, sin afectar las situaciones ya resueltas.

En aquello en que modifica un criterio anterior, no se aplicará en perjuicio de conductas ejecutadas de buena fe conforme a la doctrina que se encontraba vigente al tiempo de ejecutarlas, sin perjuicio de su aplicación a los efectos futuros de las relaciones laborales en curso.

La facultad de interpretar la ley que se ha confiado a esta Dirección tiene por finalidad entregar certeza a trabajadores, organizaciones sindicales y empleadores sobre el contenido de sus derechos y obligaciones. Lo que esté dictamen hace es precisar el estándar legal aplicable y los criterios conforme a los cuales se verificará su cumplimiento.

La fatiga y la somnolencia deben gestionarse como riesgo laboral cuando el propio trabajo las produce o las agrava, y los mecanismos que ayudan a hacerlo son admisibles cuando cumplen el estándar legal. La información que generen sirve para proteger al trabajador y no para responsabilizarlo.

IV. EN CONSECUENCIA

En ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 1° letra b) y el artículo 5° letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. La fatiga y la somnolencia son un riesgo laboral cuando el propio trabajo las produce o las agrava, por ejemplo cuando la jornada es extensa, los turnos son nocturnos o rotativos, faltan pausas o el personal es insuficiente para la tarea. En esos casos el empleador debe identificarlas, evaluarlas y controlarlas, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo y al Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. Los mecanismos tecnológicos destinados a prevenir un riesgo grave para la vida o la integridad física de los trabajadores constituyen una herramienta legítima de prevención y no son ilícitos por su sola naturaleza. Su uso es admisible cuando cumple el estándar del artículo 154 inciso final del Código del Trabajo, que establece condiciones de licitud y no una prohibición de medios determinados.
3. El límite que el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo impone al empleador comprende todas las garantías constitucionales de los trabajadores, entre ellas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.
4. La medida debe seleccionarse conforme al orden del artículo 9 del Decreto Supremo N°44, atendiendo a lo que el mecanismo efectivamente hace. Un dispositivo que solamente detecta un estado y emite una alerta actúa sobre el riesgo que subsiste después de las demás medidas y no reemplaza a la jornada, los turnos, las pausas ni la dotación de personal.
5. Al fiscalizar, este Servicio verificará cuatro exigencias, señaladas en el numeral 6 del análisis: que conste la finalidad preventiva en la matriz de riesgos; que los trabajadores estén informados y la medida conste en el reglamento interno que corresponda; que la información se use solo para el fin preventivo que motivó su registro; y que la alerta llegue al trabajador. Ninguna de ellas es una exigencia nueva: todas se derivan de normas vigentes y este dictamen solo precisa cómo se acreditará su cumplimiento.
6. La información obtenida mediante estos mecanismos no podrá usarse para evaluar el desempeño, medir la productividad individual, fundar medidas disciplinarias ni fundar el término del contrato de trabajo. Ni una alerta ni la reiteración de alertas acreditan un incumplimiento del trabajador; la reiteración indica que el riesgo no está controlado y obliga a revisar las medidas conforme a los artículos 7 y 14 del Decreto Supremo N°44. Si la información se usa para un fin distinto del preventivo, deja de ser lícita la medida completa. Ello no altera las facultades sancionatorias que la ley y el reglamento interno reconocen al empleador, ni la competencia de los tribunales para resolver los conflictos

que se susciten, pero excluye a esta información como antecedente para fundar una sanción.

7. La instalación de estos mecanismos no requiere autorización, aprobación ni trámite previo ante la Dirección del Trabajo, que no autoriza medidas de control sino que las fiscaliza. Tampoco corresponde a este Servicio pronunciarse sobre la eficacia técnica de un sistema determinado, su certificación o la idoneidad del proveedor.
8. La prohibición de determinadas tecnologías en el ámbito laboral es materia de ley y no puede establecerse por la vía del dictamen. Lo anterior es sin perjuicio de las atribuciones que los artículos 420 y siguientes del Código del Trabajo entregan a los Tribunales de Justicia.
9. El tratamiento de la información obtenida se rige por la ley N°19.628 y por el artículo 154 ter del Código del Trabajo. Cuando entre en vigencia la ley N°21.719 regirán las modificaciones que ella introduce, sin que este dictamen se funde en ellas ni prejuzgue sobre las competencias que corresponderán a la Agencia de Protección de Datos Personales.
10. Esta doctrina rige desde su emisión y se aplica a las fiscalizaciones y procedimientos en curso que no se encuentren resueltos, sin afectar las situaciones ya resueltas. En aquello en que modifica un criterio anterior, no se aplicará en perjuicio de conductas ejecutadas de buena fe conforme a la doctrina entonces vigente.
11. Este dictamen señala un camino que antes no estaba definido. Traslada al momento del uso de la información la regla que impide emplear estos mecanismos para controlar la prestación de servicios, y con ello permite que cumplan su función preventiva sin convertirse en un instrumento de vigilancia.
12. Déjase sin efecto la doctrina contenida en los dictámenes y ordinarios individualizados en el acápite de concordancias, en todo aquello que resulte incompatible con lo sostenido en el presente dictamen. Los pronunciamientos que resolvieron sistemas concretos conservan sus efectos respecto de los hechos que examinaron.

Saluda atentamente,



DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



DOB
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Subdirección
- Departamento de Inspección
- Departamento y Oficinas Nivel Central
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo