INFORME Nº 45 /2026

DE	:	**ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA	:	**07 de septiembre de 2026**
REF	:	**Dictamen N° 388/32 de 2 de septiembre de 2026, Dirección del Trabajo.**

"Fija doctrina. Reconoce la licitud dé 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."

La Dirección del Trabajo con fecha 2 de septiembre del año en curso, emitió el dictamen individualizado en la Referencia, el cual aborda diversas materias, entre otras, relativas a 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; y artículo 154 inciso final del Código del Trabajo.

El organismo fiscalizador, en el Dictamen N° 388/32, utilizando armónicamente los Convenios Internacionales sobre Seguridad y Salud en Trabajo, ratificados por Chile; las normas sobre la materia establecidas en el Código del Trabajo; los preceptos de la ley N° 16744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y del Decreto Supremo N° 44 del de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, todos individualizados en el Apartado Fuentes, concluye:

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 los datos que estos mecanismos generen se rige por la ley N°19.628, hoy vigente, y por el artículo 154ter 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.

10) 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.

11) 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.

12) 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.

13) Dejase 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.

Para mayor ilustración se adjunta texto íntegro del Dictamen 388/32 de 2 de septiembre de 2026 de la Dirección del Trabajo.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.

Email: contacto@asesoriaspimentel.cl
Teléfono: +562 2203 03 44
Avenida Andrés Bello 2777, oficina 601, Las Condes, Santiago
www.asesoriaspimentel.cl