



Alerta Legal

**BOFILL
MIR**
ABOGADOS

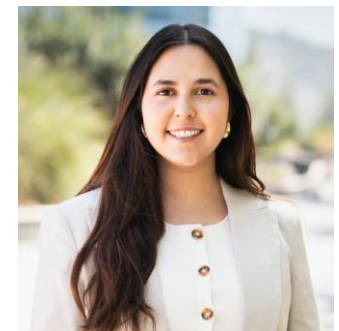
Área Laboral

Dictamen 388/32 de la Dirección del Trabajo fija nueva doctrina sobre el uso de mecanismos tecnológicos para la prevención de riesgos laborales



Pablo Gutiérrez M.

Socio
Área Laboral



María Ignacia Araya

Asociada
Área Laboral

La Dirección del Trabajo reconoce la licitud de los mecanismos tecnológicos destinados a prevenir riesgos graves para la vida e integridad física de los trabajadores, y precisa las condiciones para su implementación.

El dictamen, de fecha 2 de septiembre de 2026, aborda especialmente el uso de sistemas tecnológicos destinados a detectar y alertar situaciones de fatiga, somnolencia o distracción particularmente cuando estas pueden ser producidas o agravadas por las propias condiciones de trabajo, como jornadas extensas, turnos nocturnos o rotativos, falta de pausas o dotación insuficiente de personal. Esto resulta especialmente relevante en actividades que involucren conducción de vehículos, operación de maquinaria pesada u otras labores de riesgo, en las que el empleador debe identificar, evaluar y controlar dichos riesgos.

Principales condiciones para su implementación:

- **Finalidad preventiva:** El uso de la tecnología debe responder a un riesgo previamente identificado y evaluado en la matriz de riesgos de la empresa, conforme al DS N.º 44.
- **Información a los trabajadores:** Antes de implementar el mecanismo, los trabajadores deben ser informados sobre su funcionamiento, los datos que registra, su finalidad y los períodos de conservación de la información.
- **Uso limitado de la información:** Los datos obtenidos solo pueden utilizarse para la finalidad preventiva que justificó la implementación del mecanismo, conservarse solo por el tiempo necesario y eliminarse cuando no exista razón para conservarla.
- **Alerta al trabajador:** El sistema debe permitir que la alerta llegue oportunamente al trabajador, de manera que pueda adoptar las medidas necesarias frente al riesgo detectado.

La Dirección del Trabajo precisa los límites para implementar mecanismos tecnológicos de prevención de riesgos.

- La información generada por estos mecanismos debe utilizarse exclusivamente para la finalidad preventiva que justificó su implementación. Por ello, no puede ser utilizada para evaluar el desempeño, medir la productividad individual, aplicar medidas disciplinarias ni fundamentar el término de la relación laboral.
- La Dirección del Trabajo enfatiza que el ejercicio de las facultades de dirección y control del empleador encuentra su límite en el respeto de las garantías constitucionales de las personas trabajadoras. Este límite no se restringe únicamente a la intimidad, vida privada y honra, sino que comprende todas las garantías constitucionales relevantes en la relación laboral, incluyendo el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.
- El tratamiento de la información obtenida debe ajustarse a las normas sobre protección de datos personales de la Ley N.° 19.628 y el artículo 154 ter del Código del Trabajo, que obliga al empleador a mantener reservada la información y datos del trabajador. Asimismo, una vez que entre en vigencia la Ley N.° 21.719, resultarán aplicables las modificaciones que esta introduce.

El dictamen aclara que la implementación de estos mecanismos tecnológicos no requiere autorización, aprobación ni trámite previo ante la Dirección del Trabajo.

- Uno de los principales aportes del dictamen consiste en modificar el criterio tradicional utilizado para analizar estos sistemas. Mientras la doctrina previa se centraba fundamentalmente en determinar si el dispositivo observaba directamente al trabajador, el nuevo criterio pone el foco en la finalidad preventiva de la medida, el lugar que ocupa dentro de la gestión de riesgos y el uso que se da a la información obtenida, reafirmando que esta no puede emplearse para evaluar desempeño, controlar la productividad o fundar sanciones laborales. Sin perjuicio de ello, la videovigilancia de recintos, bienes y procesos, así como las medidas de control de la prestación de servicios, continúan rigiéndose por la doctrina general.
- La nueva doctrina fijada por la Dirección del Trabajo rige desde la fecha de emisión del dictamen y resulta aplicable a las fiscalizaciones y procedimientos en curso que no se encuentren resueltos.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:



Pablo Gutiérrez M.

Socio
Área Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl



María Ignacia Araya

Asociada
Área Laboral
maraya@bofillmir.cl

Tel. +56 2 2757 7600
www.bofillmir.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile