

ENFOQUE LABORAL

Mecanismos tecnológicos de prevención de fatiga y somnolencia en el trabajo: Nuevo Dictamen N° 388/32 de la Dirección del Trabajo

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvl.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvl.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvl.cl



Ignacia Lopez V. | Socia
ilopez@pmvl.cl

El 2 de septiembre de 2026, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°388/32, mediante el cual fija doctrina sobre la licitud de los mecanismos tecnológicos destinados a prevenir riesgos graves para la vida o la integridad física de los trabajadores, precisando las condiciones bajo las cuales su uso es admisible en el ámbito de la relación laboral.

Se trata de un pronunciamiento de gran relevancia práctica para empresas que operan en actividades de conducción o manejo de maquinaria pesada, o en cualquier faena en que la fatiga, la somnolencia o la distracción constituyan un riesgo grave para la vida o la integridad física de los trabajadores o de terceros. El dictamen establece un estándar claro y unificado, resolviendo la incertidumbre interpretativa que existía hasta la fecha.



1. ¿Qué regula el Dictamen N° 388/32?

El dictamen regula los mecanismos tecnológicos que operan directamente sobre la persona del trabajador con una finalidad preventiva. Concretamente, se refiere a dispositivos que analizan indicadores fisiológicos del trabajador, 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. Esta alerta puede dirigirse al propio trabajador, a un centro de monitoreo o a ambos a la vez.

Es importante precisar que **el dictamen no comprende la videovigilancia de recintos, bienes o procesos, ni las medidas destinadas a controlar la prestación de servicios, el rendimiento o el registro de asistencia mediante sistemas biométricos**, distinción que resulta fundamental y no debe perderse de vista, pues a diferencia de esas medidas, los mecanismos que regula este dictamen no tienen al trabajador como objeto de control, sino como destinatario de la protección.

2. La fatiga y la somnolencia como riesgo laboral

El dictamen parte de reconocer que **cuando el propio trabajo produce o agrava la fatiga y la somnolencia** – ya sea por jornadas extensas, turnos nocturnos o rotativos, falta de pausas o dotación de personal insuficiente – **el empleador está obligado a identificarlas, evaluarlas y controlarlas** conforme el artículo 184 del Código del Trabajo y al Decreto Supremo N° 44 de Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Esta calificación tiene una consecuencia que atraviesa todo el dictamen. Si la fatiga es un riesgo del trabajo, su detección no puede convertirse en un reproche hacia quien la presenta, de modo que una alerta constituye un antecedente preventivo que, por sí solo, no acredita incumplimiento alguno por parte del trabajador

3. ¿Son lícitos estos mecanismos tecnológicos?

Sí. La Dirección del Trabajo reconoce expresamente que estos mecanismos constituyen una herramienta legítima de prevención y no son ilícitos por su sola naturaleza, precisamente porque el artículo 154 inciso final del Código del Trabajo no prohíbe ningún medio de control en particular, sino que fija las condiciones que toda medida debe cumplir para ser admisible, sin establecer una lista cerrada de medios permitidos o prohibidos.

En consecuencia, su instalación no requiere autorización, aprobación ni trámite previo ante la Dirección del Trabajo, organismo cuya función en esta materia es fiscalizar el cumplimiento de dichas condiciones y no autorizar sistemas determinados, correspondiendo a los Tribunales de Justicia resolver las controversias concretas que puedan suscitarse sobre su aplicación.

4. ¿Cuál es el estándar legal aplicable a las medidas de control?

Para que el uso de estos mecanismos sea admisible, la medida debe efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, garantizando que su aplicación sea general e impersonal a fin de respetar la dignidad del trabajador, conforme al artículo 154 inciso final del Código del Trabajo.

A lo anterior se suma que la medida debe seleccionarse siguiendo el orden que fija el artículo 9 del Decreto Supremo N° 44, que contempla como primera opción evitar o eliminar el riesgo en su origen, luego controlarlo con medidas de ingeniería o técnicas, después reducirlo mediante medidas organizacionales y administrativas, y solo por último proveer elementos de protección personal.

Bajo esta lógica, un dispositivo de alerta actúa sobre el riesgo que subsiste una vez aplicadas las demás medidas y tiene carácter meramente complementario, por lo que la jornada, los turnos, las pausas y la dotación de personal no pueden ser reemplazados por su uso.

5. ¿Qué verificará la Dirección del Trabajo al fiscalizar?

Al fiscalizar, la Dirección del Trabajo verificará cuatro exigencias concretas que se derivan directamente de las normas vigentes y que son las que determinan la licitud de la medida. Estas son:

- a) Debe **constar la finalidad preventiva**, lo que exige que el riesgo invocado esté identificado y evaluado en la matriz de riesgos del artículo 7 del Decreto Supremo N° 44 con anterioridad a la implementación del sistema, pues de no constar allí, la medida se rige por el estándar general.
- b) Los **trabajadores deben estar informados**, debiendo saber antes de la puesta en marcha, en lenguaje claro, cómo funciona el sistema, qué registra, para qué se usa y cuánto tiempo se conserva esa información, todo lo cual debe además constar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que corresponda.
- c) La **información debe usarse solo para prevenir**, empleándose únicamente para el fin que motivó su registro, conservándose por el tiempo estrictamente necesario, guardándose de manera segura y siendo accesible solo para quienes deban conocerla, conforme a la ley N° 19.628 y al artículo 154 ter del Código del Trabajo.

- d) La **advertencia debe llegar efectivamente al trabajador**, siendo indiferente la vía utilizada para ello, ya sea el propio dispositivo, el empleador o un centro de monitoreo, pues lo que importa es que la alerta llegue a tiempo, dado que un mecanismo destinado a advertir un estado que compromete la seguridad del trabajador no cumple su finalidad si la advertencia queda en manos de otro.

6. Regla de uso de la información obtenida

La información generada por estos mecanismos no podrá usarse para evaluar el desempeño, medir la productividad individual, fundar medidas disciplinarias ni fundar el término del contrato de trabajo, pues ello desnaturalizaría completamente la finalidad preventiva que justifica su admisibilidad.

En esa misma línea, una alerta no acredita un incumplimiento del trabajador y tampoco lo acredita la reiteración de estas. Las alertas frecuentes o reiteradas indican que el riesgo no está controlado y obligan al empleador a revisar la evaluación del riesgo así como la eficacia de las medidas adoptadas, mas no a sancionar al trabajador. Acumularlas con ese propósito constituye precisamente el uso desviado que el dictamen prohíbe, al punto que, 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.

7. ¿Qué cambia respecto del criterio anterior?

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

IMPORTANTE

Lo que cambia es el foco del examen, que en adelante recaerá sobre la finalidad que justifica la medida, el lugar que el mecanismo ocupa dentro del orden de prevención del Decreto Supremo N° 44 y el uso que se da a la información que registra. Cambia también el momento en que opera la protección del trabajador, trasladándose desde el instante de la captación de la imagen (lo que hoy es técnicamente imposible de controlar) hacia el momento del uso de la información, donde sí puede exigirse y fiscalizarse efectivamente.

8. Efectos prácticos y recomendaciones

A la luz de este pronunciamiento, las empresas que utilicen o planeen utilizar mecanismos tecnológicos de detección de fatiga o somnolencia deberán adoptar una serie de medidas concretas para asegurar el cumplimiento del estándar legal. Estas son:



- a) Deben verificar que el riesgo de fatiga o somnolencia esté identificado y evaluado en la matriz del artículo 7 del Decreto Supremo N° 44 antes de implementar el sistema, pues esta es la base que acredita la finalidad preventiva ante una fiscalización.
- b) Deben informar a los trabajadores en lenguaje claro sobre el funcionamiento del sistema, qué registra, para qué se usa y cuánto tiempo se conserva la información, incorporando además la medida en el reglamento interno que corresponda.
- c) Deben definir y documentar las reglas con que se maneja la información que el sistema genera, garantizando que se usa exclusivamente para prevenir y en ningún caso para evaluar desempeño, disciplinar ni despedir.
- d) Deben asegurarse de que la advertencia llegue efectivamente al trabajador en tiempo útil, independientemente de quién sea el encargado de transmitirla.
- e) Deben verificar que el dispositivo tecnológico opera de manera complementaria y no reemplaza las medidas de base, entre ellas una jornada razonable, turnos adecuados, pausas suficientes y una dotación de personal apropiada.

EN SÍNTESIS, sugerimos revisar internamente la matriz de riesgos, los reglamentos internos, el registro de actividades de tratamiento y elaborar la evaluación de impacto de privacidad, tanto si ya se encuentran implementados como si se planea hacerlo.