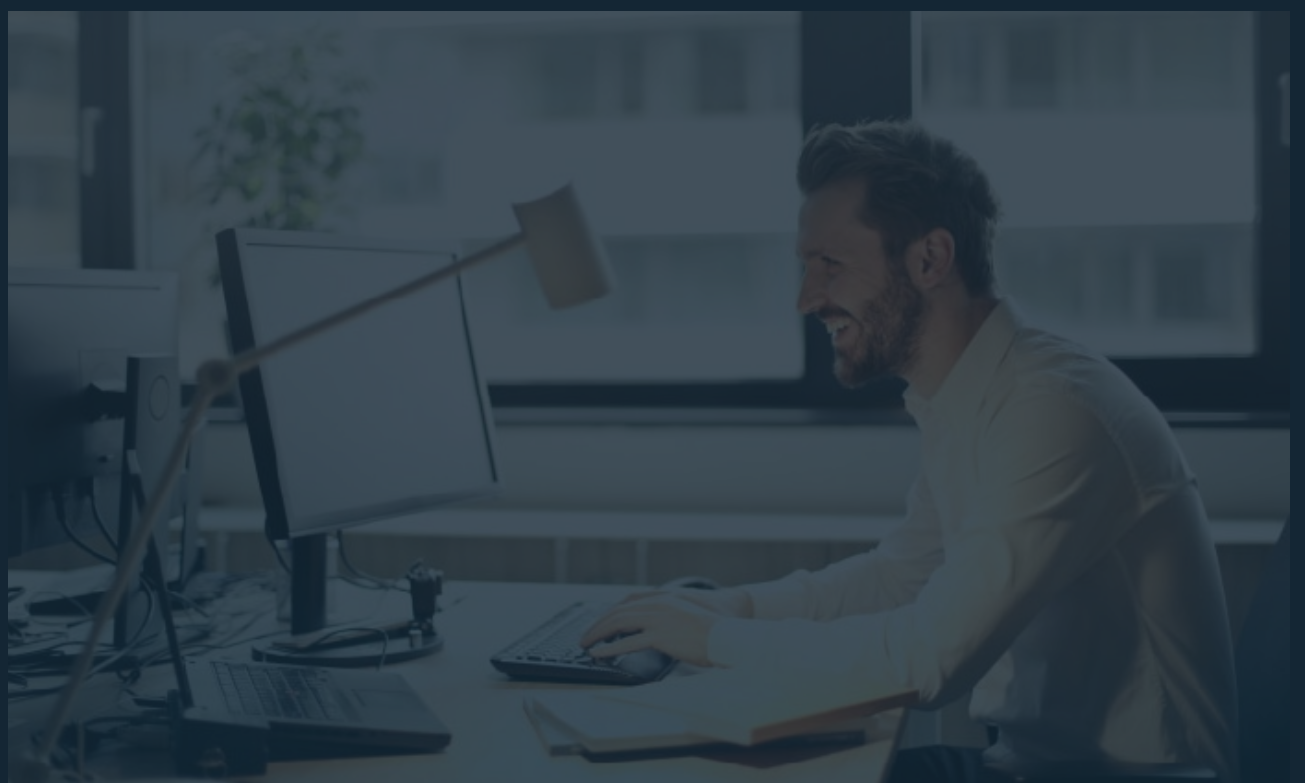




TECNOLOGÍA PARA PREVENIR ACCIDENTES LABORALES: LA DT FIJA LAS REGLAS PARA SU USO

La Dirección del Trabajo estableció los criterios que deberán cumplir las empresas al utilizar sensores y otros dispositivos para detectar fatiga, somnolencia o distracción. Estos sistemas pueden implementarse sin autorización previa, pero deben tener una finalidad exclusivamente preventiva y sus datos no podrán utilizarse para evaluar, sancionar o despedir a los trabajadores.



El pasado 02 de septiembre la Dirección del Trabajo (“DT”) estableció los criterios generales a utilizar para examinar la licitud de los mecanismos tecnológicos que operan preventivamente sobre los trabajadores, tales como sensores biométricos, cámaras de vigilancia y alertas sobre somnolencia, entre otros.

LA DT IDENTIFICA TRES RAZONES PARA FIJAR UN CRITERIO GENERAL, A SABER:

CAMBIO NORMATIVO:

Entrada en vigencia del DS N°44, la ratificación del Convenio N°155 de la OIT, y la próxima entrada en vigencia de la N°21.719 de protección de datos personales.

CERTEZA:

Sin un criterio general, se generan resoluciones contradictorias, lo que no da certeza ni a trabajadores ni a los empleadores sobre que se les exige.

PARTICULARIDAD DE LOS MECANISMOS:

Se dirigen al trabajador de manera directa, pero su finalidad es advertir de un estado que compromete la seguridad del trabajador, no una evaluación de su trabajo.

01 ¿QUÉ MECANISMOS COMPRENDE EL DICTAMEN?

El pronunciamiento se refiere a dispositivos que analizan indicadores fisiológicos del trabajador, tales como la posición de la cabeza o el cierre de los párpados, con el objeto de detectar signos de fatiga, somnolencia o distracción y emitir una alerta destinada a evitar un accidente. La alerta puede dirigirse al trabajador, a un centro de monitoreo o a ambos.



No quedan comprendidos la videovigilancia de recintos, bienes o procesos; las medidas destinadas a controlar la prestación de servicios, el cumplimiento de la jornada o el rendimiento; ni los sistemas de identificación biométrica utilizados para registrar asistencia.

02 PRINCIPALES CRITERIOS FIJADOS MEDIANTE EL DICTAMEN:

I. La fatiga y la somnolencia pueden constituir riesgos laborales:

Ello ocurrirá cuando el propio trabajo las produzca o agrave, por ejemplo, por la extensión de la jornada, la existencia de turnos nocturnos o rotativos, la falta de pausas o una dotación insuficiente. En tales casos, estos riesgos deberán identificarse, evaluarse y controlarse en conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo y el Decreto Supremo N°44 de 2023.

II. Los mecanismos tecnológicos preventivos son, en principio, lícitos:

Estos mecanismos no son ilícitos por su sola naturaleza. Su utilización será admisible en la medida que cumpla con el estándar previsto en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, esto es, que se trate de medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, cuya aplicación sea general e impersonal y respete la dignidad del trabajador. Asimismo, la decisión de prohibir determinadas tecnologías corresponde al legislador y a los Tribunales en caso de controversia, y no a la Dirección del Trabajo.

III. La finalidad preventiva no basta, por sí sola, para justificar la medida:

El sistema deberá ser idóneo, necesario y proporcional. En consecuencia, un mecanismo que suponga una observación permanente, capte más información de la necesaria o pueda ser reemplazado por una alternativa igualmente eficaz y menos lesiva no satisface el estándar legal.

IV. La medida debe respetar la jerarquía de controles:

La selección del mecanismo deberá ajustarse al orden previsto en el artículo 9 del Decreto Supremo N°44, esto es evitar o eliminar riesgos, controlar los riesgos en su fuente, reducir los riesgos al mínimo posible y proveer los elementos de prevención adecuados. Un dispositivo que únicamente detecta un estado y emite una alerta actúa respecto del riesgo residual, tiene carácter complementario. Por ello, estos mecanismos, no pueden reemplazar medidas relativas a la jornada, los turnos, las pausas o la dotación de personal.

V. La Dirección del Trabajo no autoriza previamente estos sistemas:

Su instalación no requiere autorización, aprobación ni trámite previo ante dicho servicio. La Dirección del Trabajo fijará los criterios de fiscalización, pero no se pronunciará anticipadamente sobre la aprobación de un sistema determinado, su eficacia técnica, su certificación o la idoneidad del proveedor.

03 EXIGENCIAS QUE SERÁN REVISADAS EN UNA EVENTUAL FISCALIZACIÓN

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de las siguientes cuatro exigencias:



Finalidad preventiva:

El riesgo deberá encontrarse identificado y evaluado en la matriz de riesgos prevista en el artículo 7 del Decreto Supremo N°44 antes de implementar la medida.



Información a los trabajadores:

Antes de su puesta en marcha, los trabajadores deberán conocer, en un lenguaje claro, cómo funciona el sistema, qué información registra, para qué será utilizada y durante cuánto tiempo será conservada. Además, la medida deberá incorporarse en el reglamento interno que corresponda.



Uso limitado de la información:

Los datos deberán utilizarse exclusivamente para la finalidad preventiva que justificó su obtención, conservarse únicamente durante el tiempo necesario, mantenerse bajo condiciones de seguridad y ser accesibles solo para quienes deban conocerlos.



Recepción de la alerta por el trabajador:

La advertencia deberá llegar al trabajador en forma oportuna, ya sea directamente por medio del dispositivo, del empleador, de un centro de monitoreo o de un tercero designado al efecto.

04 RESTRICCIÓN DE UTILIZAR LAS ALERTAS PARA FINES DISCIPLINARIOS

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



En este sentido, una alerta no acredita, por sí sola, un incumplimiento del trabajador. Tampoco lo hace la reiteración de alertas, pues éstas dan cuenta de que el riesgo podría no encontrarse debidamente controlado y obligan al empleador a revisar la evaluación efectuada y la eficacia de las medidas adoptadas.

Si la información se utiliza para una finalidad distinta de aquella que justificó su recopilación, la medida completa perderá su licitud y no únicamente el acto específico en que se materialice dicho uso desviado.



05 TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES



El tratamiento de la información generada por estos mecanismos se rige actualmente por la Ley N°19.628 y por el artículo 154 ter del Código del Trabajo. Cuando entre en vigor la Ley N°21.719, resultarán aplicables las modificaciones introducidas por dicho cuerpo legal.



La Dirección del Trabajo precisa que el cumplimiento de la normativa sobre datos personales no vuelve lícita, por sí solo, una medida desde el punto de vista laboral. Del mismo modo, el cumplimiento del estándar laboral no exime al empleador de observar la regulación sobre protección de datos. Ambos análisis son independientes y acumulativos.

06 CAMBIOS RESPECTO DE LA DOCTRINA ANTERIOR

La doctrina anterior centraba el análisis en determinar si el dispositivo apuntaba al trabajador y si la captación era panorámica (relativo a cámaras que observan recintos, lo cual no aplica en este caso). El nuevo dictamen traslada el foco hacia la finalidad que justifica la medida, el lugar que ésta ocupa dentro de la jerarquía de controles y el uso que se da a la información obtenida.

De esta forma, la prohibición de utilizar estos mecanismos para controlar la prestación de servicios pasa a operar principalmente al momento de utilizar la información, y no al momento de su captación. Sin perjuicio de ello, la videovigilancia de recintos, bienes y procesos, así como las medidas destinadas a controlar la prestación de servicios, continuarán sujetas a la doctrina general.

07 RECOMENDACIONES PARA LOS EMPLEADORES

- 1. Revisar la matriz de riesgos:** Verificar que la fatiga, somnolencia o distracción se encuentren identificadas y evaluadas cuando el trabajo pueda producirlas o agravarlas.
- 2. Justificar la necesidad de la tecnología:** Dejar constancia de las medidas de eliminación, control en la fuente u organización del trabajo previamente adoptadas y del carácter complementario del mecanismo.
- 3. Actualizar la documentación interna:** Incorporar la medida en el programa preventivo y en el o los reglamentos internos aplicables, describiendo su finalidad, funcionamiento, datos recopilados y reglas de conservación y acceso.
- 4. Informar previamente a los trabajadores:** Entregar información clara y verificable antes de la implementación del sistema.
- 5. Regular el uso de los datos:** Establecer expresamente que la información no podrá utilizarse para medir desempeño o productividad, aplicar sanciones ni fundar el término del contrato de trabajo.
- 6. Establecer un protocolo de actuación:** Definir la forma en que la alerta llegará al trabajador y las medidas de protección que se adoptarán frente a ella.

08 VIGENCIA

La doctrina rige desde la emisión del dictamen y se aplica a las fiscalizaciones y procedimientos en curso que no se encuentren resueltos. No afecta situaciones ya resueltas ni se aplicará en perjuicio de conductas ejecutadas de buena fe conforme a la doctrina vigente al momento de su realización, sin perjuicio de su aplicación a los efectos futuros de las relaciones laborales en curso.

El presente boletín fue creado en español y no constituye asesoría legal. Guerrero Olivos no será responsable por actos u omisiones de terceros basados en la información contenida en él.

contacto



**Sergio
Fuica**

sfuica@guerrero.cl



**Rocío García
de la Pastora**

rgarciadelapastora@guerrero.cl



**Tomás
Garnham**

tgarnham@guerrero.cl



**Magdalena
Blanco**

mblancos@guerrero.cl



**José Luis
Castro**

jlcastro@guerrero.cl



**Macarena
Griffin**

mgriffin@guerrero.cl



**Germán
Lagos**

glagos@guerrero.cl



**Benjamín
Medina**

bmedina@guerrero.cl



**Andrés
Musa**

amusa@guerrero.cl



**Felipe
Petri**

fpetri@guerrero.cl