



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.245867/2025

ORDINARIO N°: 584

ACTUACIÓN:

Aplica jurisprudencia.

MATERIA:

Exámenes médicos. Mecanismos de control audiovisual.

RESUMEN:

1) Es factible establecer en el reglamento interno de higiene y seguridad, un control de salud de los trabajadores, atendiendo especialmente la función que desempeñan, como medida preventiva, no solo para evitar accidentes o enfermedades comunes, sino también del trabajo o profesionales, debiendo asumir el empleador el costo económico de la realización de estos exámenes.

2) Con el objeto de proteger la salud de los trabajadores, el empleador se encuentra facultado para requerir a los Organismos Administradores de la ley N°16.744, la realización de actividades permanentes y efectivas de prevención de riesgos, pudiendo para tales efectos dichas entidades prescribir la citación de los mismos a tales exámenes.

3) La procedencia o improcedencia de los sistemas de control audiovisual como formas de control empresarial debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidos a la vista para su implementación por el empleador, los que permitirán establecer si el referido mecanismo de control afecta o no la dignidad de los trabajadores y el libre ejercicio de sus derechos fundamentales. Así, la circunstancia de ser analizado en el rostro de manera permanente y vinculada a un sistema de alarma automático, podría generar en los conductores niveles de alerta de suficiente entidad para afectar su integridad psíquica, vulnerando además, su derecho a la privacidad.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 27.08.2025 y 25.08.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico, de 20.08.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Pase N°2000-833/2025, de 21.04.2025, de Unidad de Coordinación Jurídico Laboral y Derechos Fundamentales, Departamento Jurídico.
- 4) Pase N°2000-867/2025, de 24.04.2025, de Jefe

Departamento de Inspección (S).

5) Pase N°2000-413/2025, de 20.02.2025, de Jefe Departamento de Inspección (S).

6) Informe de Fiscalización N°1388/2024/101, de 07.02.2025.

7) Presentación, de 19.11.2024, de Directiva Sindicato Interempresa Nacional de la Construcción Industrial y Actividades Anexas -SINACIN-.

SANTIAGO, 28 AGO 2025

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : PRESIDENTE
SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL
DE LA CONSTRUCCIÓN INDUSTRIAL Y ACTIVIDADES ANEXAS
SINACIN**

[REDACTED]
[REDACTED]

Se ha recibido en esta Dirección su documento del antecedente 7), a través del cual solicita un pronunciamiento acerca de la obligatoriedad de entregar los resultados de un examen médico al empleador, en el contexto de la implementación de una nueva política para prevenir la somnolencia para los operadores, conductores de buses, camionetas y *sprinters*.

Además, requieren la fiscalización de la implementación de un sistema de monitoreo de fatiga y somnolencia, y distracción por uso de teléfono celular, consistente en la instalación de cámaras al interior de las cabinas de los vehículos.

Al respecto, cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

Acerca de la facultad del empleador para exigir la realización de cualquier examen a sus trabajadores, es del caso señalar que el numeral 9 del artículo 154 del Código del Trabajo dispone lo que sigue:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento".

De esta manera, como se indica en el Dictamen N°4916/226, de 21.12.2001, en cumplimiento de la disposición precitada, sería factible establecer en el reglamento interno de higiene y seguridad, un control de salud de los trabajadores, atendiendo especialmente la función que desempeñan, como medida preventiva, no solo para evitar accidentes o enfermedades comunes, sino también del trabajo o profesionales.

A su turno, el numeral 10 del artículo 154 ya citado, prescribe:

"10.- Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria".

De esta forma, en el Reglamento, deberán consignarse además, las sanciones que se podrán aplicar a los dependientes en caso de infracción a las obligaciones que en el mismo se contengan, las que sólo podrán consistir en amonestación y multa.

Conforme a las disposiciones precitadas, el Dictamen N°4008/152, de 26.09.2003, ha concluido que un trabajador estará obligado a someterse a exámenes o controles médicos, si tal exigencia se encuentra consignada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o en el de Higiene y Seguridad.

A continuación, cumple hacer presente que conforme al inciso 1º del artículo 156 del Código del Trabajo:

“Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.”

En consecuencia, en el evento que el empleador requiera incorporar la realización de exámenes o controles de salud a los trabajadores, deberá modificar el reglamento interno de higiene y seguridad en tal sentido, poniendo en conocimiento de los trabajadores las referidas modificaciones en cumplimiento a la norma precitada.

Con todo, es del caso anotar que en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, las medidas de control, como podría ser un examen de salud, deben cumplir con los siguientes requisitos generales:

- a. Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;
- b. Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;
- c. Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y
- d. Debe respetarse la dignidad del trabajador.

Asimismo, ha de considerarse que el inciso final del artículo 153 del Estatuto Laboral ha establecido un procedimiento en virtud del cual los trabajadores y las organizaciones sindicales, pueden impugnar las disposiciones del reglamento interno ante la autoridad sanitaria o ante la Dirección del Trabajo según corresponda:

“Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que

se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente".

A continuación, respecto a los costos de realización de estos exámenes, es del caso indicar que, conforme al criterio contenido en el Dictamen N°1189/11, de 01.04.2021, dicha carga económica debe ser asumida por el empleador y su aplicación no puede constituir una conducta discriminatoria ni atentar contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

En cuanto al reconocimiento de determinado examen de salud como ocupacional o relacionado con las funciones de un trabajador, cumple anotar que conforme al Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social, "La evaluación ocupacional de salud es una prestación preventiva del Seguro de la Ley N°16.744, en la que se evalúan las condiciones médicas o los factores de riesgo personal de un trabajador, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud, son los siguientes:

- a) Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.
- b) Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:

- a) Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.
- b) Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica."

Además, el compendio ya indicado establece que "Las evaluaciones ocupacionales de salud están constituidas por una serie de exámenes y/o evaluaciones que conforman una "batería" específica, la que se define según la condición o el riesgo al que se expondrá el trabajador, precisado que "Las baterías de las evaluaciones ocupacionales de salud corresponden a aquellas normadas por el Ministerio de Salud y, en caso de no encontrarse reguladas, aquellas que mantienen los organismos administradores o los administradores delegados."

En relación con lo anterior, se hace presente que el artículo 184 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

" El empleador estará obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales"

De la norma precitada se desprende que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger de modo eficaz la vida y salud de los trabajadores, en el desempeño de sus funciones.

Así, y con el objeto de proteger la salud de los trabajadores, el empleador se encuentra facultado para requerir a los Organismos Administradores de la ley N°16.744, la realización de actividades permanentes y efectivas de prevención de riesgos, pudiendo para tales efectos dichas entidades prescribir la citación de los mismos a tales exámenes.

En el mismo orden de consideraciones, el artículo 68 de la Ley N°16.744, faculta a los Organismos Administradores para prescribir directamente a las empresas o entidades empleadoras las medidas de higiene y seguridad que se hayan estimado necesarias, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo, de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

A continuación, acerca de la utilización de cámaras al interior de las cabinas de los vehículos como mecanismo de monitoreo de la somnolencia y distracción, se hace presente que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida en el Dictamen N°2238/130, de 19.07.2002 y el Ordinario N°798, de 26.11.2024, entre otros, ha concluido que la procedencia o improcedencia de los sistemas de control audiovisual como formas de control empresarial debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidos a la vista para su implementación por el empleador, los que permitirán establecer si el referido mecanismo de control afecta o no la dignidad de los trabajadores y el libre ejercicio de sus derechos fundamentales.

En este sentido, el Dictamen N°2238/130, ya individualizado, ha precisado que "(...) es posible vislumbrar dos posibles finalidades en la implementación de estos sistemas de control audiovisual: a) para la exclusiva vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador, y b) cuando sea objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad."

Asimismo, ha de considerarse que el Ordinario N°5, de 04.01.2021, al pronunciarse respecto de un sistema de control de fatiga y somnolencia al interior de un vehículo de pasajeros, indicó que: "(...) la sensación permanente de estar siendo analizados en una zona tan específica como es el rostro, y que pueden experimentar los conductores, vinculada a la medida de alerta automática, que aun cuando sea filtrada en el centro de monitoreo constituye una herramienta que también tiene un componente ciertamente coercitivo - que no puede ser disculpada o conversada con el algoritmo que carece de la capacidad de empatizar con los conductores tal como un ser humano empatiza con otro -, conformarían un clima de trabajo adverso para el desempeño de los trabajadores, quienes también perderían en gran medida, la necesaria autonomía en el desarrollo de sus labores al estar sujetos a una permanente supervigilancia de alta intensidad, que en formato de alerta coercitiva otorgaría al instante una respuesta por parte del empleador acerca del modo correcto de ejecutar su función, prescindiendo de la forma segura y atenta a las condiciones de tránsito que indudablemente la experticia de los trabajadores ha ido desarrollando en el transcurso de su trayectoria laboral".

Luego, la citada doctrina advierte que "(...) el nivel de afectación del derecho fundamental al respeto de la privacidad, puede generar en los conductores niveles

permanentes e intolerables de alerta y stress, que tienen la suficiente entidad para afectar la integridad psíquica de los trabajadores”.

A continuación, cumple anotar que el Informe de Fiscalización N°1388/2024/101, constató, entre otros antecedentes, la utilización de cámara y sensor con enfoque en dirección al conductor en el interior de camionetas utilizadas para el traslado de personas y camiones tolva, durante toda la jornada laboral, atendido lo cual, mediante Pase N°2000-833/2025, de 21.04.2025, de la Unidad de Coordinación Jurídico Laboral y Derechos Fundamentales del Departamento Jurídico, se solicitó a la Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente activar un procedimiento de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que:

- 1) Es factible establecer en el reglamento interno de higiene y seguridad, un control de salud de los trabajadores, atendiendo especialmente la función que desempeñan, como medida preventiva, no solo para evitar accidentes o enfermedades comunes, sino también del trabajo o profesionales, debiendo asumir el empleador el costo económico de la realización de estos exámenes.
- 2) Con el objeto de proteger la salud de los trabajadores, el empleador se encuentra facultado para requerir a los Organismos Administradores de la ley N°16.744, la realización de actividades permanentes y efectivas de prevención de riesgos, pudiendo para tales efectos dichas entidades prescribir la citación de los mismos a tales exámenes.
- 3) La procedencia o improcedencia de los sistemas de control audiovisual como formas de control empresarial debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidos a la vista para su implementación por el empleador, los que permitirán establecer si el referido mecanismo de control afecta o no la dignidad de los trabajadores y el libre ejercicio de sus derechos fundamentales. Así, la circunstancia de ser analizado en el rostro de manera permanente y vinculada a un sistema de alarma automático podría generar en los conductores niveles de alerta de suficiente entidad para afectar su integridad psíquica, vulnerando además, su derecho a la privacidad.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/BPC
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control

