

Legal |  
Opinión | Artículo 3 de 3

# Datos biométricos y vigilancia laboral: las lecciones del nuevo dictamen de la Dirección del Trabajo

**"...Quizás el aspecto más llamativo es aquello que no menciona: a pesar de abordar extensamente el tratamiento de datos biométricos, las decisiones automatizadas y la gobernanza de datos, el pronunciamiento prácticamente descansa en normas constitucionales, disposiciones del Código del Trabajo y referencias a la Ley N° 19.628, sin desarrollar las implicancias del nuevo marco regulatorio en materia de protección de datos personales que comienza (?) desde diciembre de 2026..."**

Miércoles, 2 de septiembre de 2026 a las 11:00



A<sup>-</sup> A<sup>+</sup> Imprimir Enviar

**Cristóbal Luksic**

El reciente Ordinario N° 2000-49883/2026 de la Dirección del Trabajo constituye uno de los pronunciamientos más relevantes de los últimos años sobre el uso de Inteligencia Artificial (IA) en las relaciones laborales. El caso se refiere a la implementación de un sistema basado en IA y *deep learning* destinado a detectar fatiga, somnolencia y distracciones en conductores de vehículos de gran tonelaje mediante el análisis permanente de su rostro, gestos y movimientos.

El pronunciamiento aborda los límites del uso de datos biométricos, los riesgos de la toma de decisiones automatizadas y la necesidad de establecer mecanismos de gobernanza antes de implementar sistemas de inteligencia artificial en el trabajo.

La Dirección del Trabajo (DT) aclara, en primer lugar, que no le corresponde autorizar previamente este tipo de tecnologías ni pronunciarse sobre la legalidad específica de un sistema determinado. Sin embargo, al analizar las características concretas de la herramienta consultada, concluye que se trata de un mecanismo de control de alta intensidad que podría afectar desproporcionadamente la privacidad, la integridad psíquica y la protección de los datos personales de los trabajadores.

Lo más interesante es que la discusión no se centra únicamente en la instalación de una cámara. El problema radica en que la tecnología observa de manera continua el rostro del trabajador, analiza la posición de su cabeza, el cierre de sus párpados, los bostezos y otros gestos, para luego emitir alertas automatizadas e incluso permitir intervenciones remotas desde un centro de operaciones. En otras palabras, no estamos frente a una simple videovigilancia, sino frente a un sistema de inteligencia artificial que procesa características biométricas para generar inferencias sobre el estado de una persona.

Desde la perspectiva de protección de datos, este punto es fundamental. El dictamen reconoce expresamente que las imágenes, rasgos faciales y demás antecedentes obtenidos por mecanismos de reconocimiento facial se encuentran vinculados a datos biométricos y, por tanto, requieren un estándar reforzado de protección.

Asimismo, la Dirección del Trabajo recuerda que los sistemas de vigilancia implementados por razones de seguridad no pueden transformarse en herramientas de control disciplinario. Por ello, resulta particularmente relevante que el dictamen señale que la información obtenida mediante este tipo de sistemas no debe utilizarse para medir desempeño laboral ni para aplicar sanciones disciplinarias.

Otro aspecto especialmente novedoso es que la DT manifiesta preocupación por las decisiones automatizadas y los posibles sesgos algorítmicos. El dictamen advierte que nada se indicaba respecto de los mecanismos para controlar errores, sesgos o discriminaciones arbitrarias que el sistema pudiera producir ni sobre la existencia de supervisión humana adecuada.

Aunque no utiliza expresiones como "evaluación de impacto", "IA confiable" o "gobernanza algorítmica", el mensaje es claro: no basta con afirmar que una tecnología es beneficiosa, es necesario demostrar previamente cómo funciona, cuáles son sus riesgos y qué controles existen para evitar afectaciones indebidas a los trabajadores. Precisamente allí radica uno de los aportes más interesantes del pronunciamiento. La autoridad cuestiona que la empresa pretendiera elaborar protocolos y políticas una vez implementado el sistema, señalando que tales resguardos debieron existir desde el inicio de su diseño y desarrollo.

Dicho de otra forma, la Dirección del Trabajo parece exigir, aunque sin nombrarlos expresamente, principios que hoy son centrales en la regulación tecnológica moderna, como la privacidad desde el diseño, protección de datos por defecto y gobernanza preventiva de sistemas de inteligencia artificial. Antes de recopilar datos biométricos y antes de poner en funcionamiento un algoritmo, deben existir reglas claras sobre finalidad, acceso, conservación, trazabilidad, seguridad y eliminación de la información.

Sin embargo, quizás el aspecto más llamativo del dictamen es aquello que no menciona: a pesar de abordar extensamente el tratamiento de datos biométricos, las decisiones automatizadas y la gobernanza de datos, el pronunciamiento prácticamente descansa en normas constitucionales, disposiciones del Código del Trabajo y referencias a la Ley N° 19.628, sin desarrollar las implicancias del nuevo marco regulatorio en materia de protección de datos personales que comienza (?) desde diciembre de 2026.

Esta omisión resulta especialmente significativa, porque los problemas que analiza el dictamen son precisamente los que explican la necesidad de una regulación moderna en materia de datos y tecnologías emergentes. Sistemas que perfilan conductas humanas, procesan información biométrica, generan alertas

automatizadas y pueden impactar directamente en las condiciones de trabajo ya no son escenarios hipotéticos, son desafíos concretos que hoy enfrentan las organizaciones.

La incorporación de inteligencia artificial en procesos laborales no puede abordarse únicamente desde la eficiencia o la seguridad operacional, también exige analizar proporcionalidad, derechos fundamentales, protección de datos y mecanismos robustos de gobernanza.

*\* Cristóbal Luksic Ziliani es director del área Laboral y Nuevas Tecnologías de Mendoza, Luksic y Valencia.*

## 0 Comentarios

 **Alejandra Vidal** ▼



Sé el primero en comentar...



**Comparte**

Más valorados

Más recientes

Más antiguos

Sé el primero en comentar.

# EL MERCURIO

Términos y condiciones de la Información © 2002 El Mercurio Online