

**DEPTO. JURIDICO****UNIDAD DICTAMENES E INFORMES
EN DERECHO**

E45705/2025

ORDINARIO N°: 2000-49883/2026

- ANT.:**
- 1)Instrucciones de 03.08.2026 de Jefe de Departamento Jurídico (S).
 - 2)Instrucciones de 11.03.2026 de Jefe de U. de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
 - 3)Instrucciones de 19.01.2026 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 4)Oficio Ordinario N°1322-9662/2025 de ICT Santiago Oriente de 05.03.2025.
 - 5)Solicitud de pronunciamiento de 17.02.2025 de empresa "T & G Vecchiola S.A."

MAT.:

Potestad de mando. Mecanismos de control audiovisual. Derechos Fundamentales. Inteligencia artificial y control de la actividad del trabajador.

RESUMEN: 1. La Dirección del Trabajo no emite autorizaciones previas respecto de sistemas de monitoreo mediante cámaras de videovigilancia, sin perjuicio de las observaciones que correspondan con ocasión de la fiscalización de su implementación práctica. 2. La procedencia de mecanismos de control audiovisual debe determinarse según su finalidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad, resguardando los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular su privacidad, intimidad e integridad psíquica. 3. Un sistema de detección de fatiga, somnolencia y distracción que contempla el análisis permanente y automatizado del rostro del conductor, la emisión de alertas y la eventual intervención desde un centro de operaciones constituye una medida de control de alta intensidad que, en los términos descritos, puede afectar desproporcionadamente los derechos fundamentales de los trabajadores. 4. El tratamiento de imágenes, rasgos faciales y demás información obtenida mediante mecanismos de reconocimiento facial exige resguardos reforzados, atendida

su vinculación con datos biométricos y con la esfera de privacidad de los trabajadores. Tales resguardos deben comprender, a lo menos, la determinación de la finalidad del tratamiento, la limitación de acceso, la custodia, la reserva, la conservación por el tiempo estrictamente necesario y la eliminación segura de los datos obtenidos.

SANTIAGO, 07/08/2026

**DE : PABLO ANDRES REYES - JEFE/A DEPARTAMENTO SUBROGANTE -
DEPTO JURIDICO - DEPTO. JURIDICO**

**A : [REDACTED] ROSARIO NORTE N°555 OF. N°301-302
LAS CONDES.**

A través del ANT.5) se solicitó un pronunciamiento que se refiera a la implementación de un sistema de control de fatiga y somnolencia que la empresa pretende incorporar como medida preventiva en materia de seguridad mediante un sistema de videovigilancia.

Describe que la empresa en cuestión presta servicios a la gran minería en el rubro de arriendo de grúas de gran tonelaje con y sin operador, así como otorga servicio de cargas complejas de alto tonelaje para distintas faenas mineras en el norte del país.

Explica que su modelo de seguridad y salud en el trabajo le impone la obligación de prevenir y eliminar los accidentes en la actividad de conducción de vehículos de gran tamaño asociados al factor humano como es la fatiga, la somnolencia y distracción.

Agrega que, este es un riesgo grave y de enorme importancia en el sector de la gran minería que obliga a adoptar medidas preventivas para evitar episodios tales como el "microsueño" a través del uso de una dieta equilibrada acorde al gasto calórico diario, realización de controles y exámenes médicos periódicos, fomento del ejercicio y las pausas laborales de modo que se mejore la seguridad en la conducción.

Así, la empresa recurrente afirma que ha implementado una serie de medidas de prevención de los riesgos antes indicados, las que van desde el registro obligatorio de las condiciones de ingreso del conductor a través del *check list* que se ha creado para su uso diario en materia de fatiga y somnolencia, hasta la instalación de cámaras panorámicas (360°), sistema GPS, *dash cams*, "tercer ojo" entre otros.

Luego, y para mejorar aún más estas providencias adoptadas, se asevera que la empresa pretende implementar un sistema de cámaras de control de fatiga y somnolencia en todos los equipos de la flota.

De esta forma, el sistema que se pretende utilizar busca detectar en tiempo real la fatiga, somnolencia y distracción para cuyo propósito utiliza inteligencia artificial basada en el reconocimiento facial del conductor, y en caso de producirse un comportamiento anormal del mismo, se emite una alerta para él, y al mismo tiempo crea una "advertencia-reporte" escrito al encargado de la empresa.

La empresa requirente, sostiene que se ha considerado la normativa constitucional y legal aplicable, y que es necesario puntualizar, que en el Dictamen N°5423/249 de 25.08.1995 se reconoce al empleador la facultad de dirección, orientación y estructuración de la empresa en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc. Potestad que de todos modos en ningún caso es absoluta. Asimismo, cita al Dictamen N°5073/82 de 16.12.2014, que justifica el deber de protección del trabajador que recae sobre el empleador.

Posteriormente, justifica que el sistema denominado "Stonkam" no vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores puesto que el sistema no tiene como finalidad el monitoreo permanente de los dependientes, sino que únicamente se envía el reporte al encargado del sistema cuando ocurra un hecho de peligro.

Por otra parte, se afirma que la solución pasará a formar parte del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, conforme dispone el artículo 154 del Código del Ramo, con expresa determinación de los alcances disciplinarios, medición de desempeño laboral y la correcta socialización del sistema, lo que significa difundir y capacitar a los trabajadores acerca de esta nueva tecnología de vigilancia.

Se destaca, por otra parte, que en rigor el sistema consiste en un sensor que se instala en la cabina de conducción, el que utiliza inteligencia artificial para detectar datos biométricos y reconocimiento de gestos faciales del trabajador.

Señala la empresa que el sistema se enciende en forma automática una vez que se pone en marcha el vehículo, en otras palabras, si se detecta un rostro humano en la cabina se inicia en forma inmediata la vigilancia. Se precisa que el sistema permanece encendido durante todo el trayecto de conducción salvo que el desplazamiento sea inferior a 20 km/hr.

Se añade, que este sistema utiliza inteligencia artificial de aprendizaje profundo basado en el reconocimiento facial del conductor, además de detectar la postura de la cabeza y es capaz de obtener características actuales del rostro, contrastando varios modelos de manejos anormales para identificar el estado actual del trabajador.

De modo que, si se constata una conducta anormal como: distracción, fumar, dormirse (cierre de los párpados por más de 3 segundos, mantener la cabeza gacha sin vista al frente o bostezar en reiteradas oportunidades) o conducir sin cinturón de seguridad, se activa una alarma sonora. Asimismo, el sistema envía un *link* con una "alerta-reporte" al encargado de verificar el estado del trabajador. No obstante, lo anterior, en caso de que el aviso no consiga alertar al dependiente, el centro de operaciones puede emitir demanda de voz o iniciar un intercomunicador para corregir el comportamiento no deseado, reduciendo la tasa de accidentes.

Se precisa que el sistema no emitiría datos, no graba o envía imágenes en vivo de manera permanente a una central de control, sino que, únicamente en el caso que se advierta una situación de riesgo, se realizaría una grabación de 12 segundos que se registra para el análisis del evento, la que se mantendría en la memoria del dispositivo por 4 días, luego de lo cual se eliminaría automáticamente y no existiría divulgación ni uso fuera del estrictamente necesario.

Finalmente, se afirma que se hace necesario contar con un protocolo y/o políticas que regulen el funcionamiento del sistema, cuyo eje central será el uso de las imágenes obtenidas a propósito de los eventos de riesgo. En virtud de lo anterior, se concluye que el *software* no vulnera el derecho a la intimidad ni la vida

privada de los trabajadores, y cita la empresa, jurisprudencia judicial para apoyar sus aseveraciones.

En relación con el asunto planteado cúpleme informar a Ud. que la jurisprudencia de este Servicio ha señalado que la Dirección del Trabajo no emite autorizaciones de sistemas de monitoreo mediante cámaras de videovigilancia, sin perjuicio de las observaciones que esta autoridad pueda realizar mediante fiscalizaciones en terreno, de manera que, será la forma de aplicación práctica que se disponga la que recibirá la evaluación en su momento, tal como concluyó el Ordinario N°1.591 de 02.05.2019, y ha sido recogido por igual en la doctrina contenida en Ordinario N°408 de 06.06.2025.

Prevenido lo anterior, cabe señalar que el mecanismo de control audiovisual debe estar contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales se encuentran la intimidad y la honra, así como, la integridad física y psíquica de aquellos, tal como se ha sostenido en el Dictamen N°2.328/130 de 19.07.2002.

Asimismo, la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en los dictámenes Nros.2.875/72 de 22.07.2023 y 2.852/158 de 30.08.2002, reconocen que sólo resultaría procedente la utilización de sistemas de control visual en la medida que tengan por finalidad velar por la seguridad de las personas o de las instalaciones o cuando el proceso productivo, desde el punto de vista técnico así lo exija. Y si se implementa un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello será como consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario.

Por otra parte, es del caso considerar, que el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, indica en esta materia lo siguiente:

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Así también, el Ordinario N°798 de 26.11.2024, destacó a los siguientes requisitos que deben cumplir los mecanismos de control audiovisual, como ocurre con el caso planteado de videovigilancia, señalando que:

a. No deben dirigirse directamente al trabajador, sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico;

b. Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y su emplazamiento no debe abarcar lugares, aún cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc.

Ahora bien, en lo tocante a los resultados obtenidos con la implementación y utilización de estos mecanismos de control audiovisual, esto es, las grabaciones, es posible establecer ciertos criterios generales que dicen relación con el contenido esencial de derecho a la intimidad del trabajador, en su dimensión de control sobre los datos relativos a su persona:

a. Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones;

b. Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo permitir el acceso a

las mismas a los representantes sindicales;

c. En cuanto a la gestión de los datos contenidos en las grabaciones, deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello. Lo anterior, de conformidad al artículo 154 bis, del Código del Trabajo.

d. El empleador deberá, en un plazo razonable, eliminar, sea destruyendo o regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido (razones técnico productivas o de seguridad); y

e. Resulta del todo ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas.

Luego, la misma doctrina anteriormente aludida, destaca que ya en el Dictamen N°2328/130 de 19.07.2002, se advirtió que las eventuales medidas disciplinarias que se pudieren aplicar a los trabajadores en base a la actividad del trabajador captada en las grabaciones resultarían ilegítimas, toda vez que:

(...) ello supondría elevar a la categoría de principal -y no de secundaria o accidental- la actividad de control de la prestación laboral mediante el uso de estos mecanismos, desapareciendo de este modo las razones y finalidades que justificaron su implementación.

Seguidamente, y ya abordando en específico al sistema de videovigilancia laboral descrito por la empresa en su presentación, resulta necesario indicar que, en un caso similar de control de somnolencia y fatiga, en donde el sistema emite igualmente alertas sobre la base de un permanente análisis y vigilancia del rostro del trabajador, este Servicio en Ordinario N°5 de 04.01.2021 concluyó lo siguiente:

(...) 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.

Por lo anterior, 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. En este sentido, la introducción de nuevas tecnologías con altos niveles de intromisión en la esfera de privacidad de los dependientes, ha sido abordada por los autores, señalando que la pérdida de autonomía en el trabajo puede dañar la salud de los trabajadores, provocando falta de motivación, desánimo, baja autoestima y depresión.

En el mismo sentido, el Ordinario N°584 de 28.08.2025, señaló:

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.

En este contexto, la procedencia de la medida consultada debe examinarse conforme al principio de proporcionalidad, esto es, considerando si resulta idónea para alcanzar la finalidad preventiva declarada; si es necesaria, en cuanto no existan mecanismos menos lesivos para los derechos fundamentales de los trabajadores que permitan obtener razonablemente el mismo objetivo; y si, en sentido estricto, el beneficio que se espera obtener mediante su implementación justifica la intensidad de la afectación que produce en la privacidad, autonomía e integridad psíquica de los conductores.

Si bien la finalidad declarada por la empresa —prevenir accidentes asociados a fatiga, somnolencia y distracción en la conducción de vehículos de gran tonelaje— se vincula con la protección de la vida y salud de los trabajadores y de terceros, el mecanismo propuesto presenta un alto nivel de intensidad en el control. En efecto, según los antecedentes aportados, el sistema se activa automáticamente al detectar un rostro humano, permanece operativo durante el trayecto de conducción, analiza de manera continua el rostro, la posición de la cabeza, el cierre de los párpados, los bostezos y otros gestos del conductor, genera alertas sonoras y puede dar lugar a comunicaciones desde el centro de operaciones. La circunstancia de que no se transmitan imágenes en vivo de manera permanente no elimina la intensidad de la medida, desde que subsiste un análisis facial continuo y automatizado de datos vinculados directamente con la persona del trabajador.

Asimismo, la presentación da cuenta de que la empresa ya ha implementado otras medidas preventivas, tales como listas de verificación, cámaras panorámicas, sistema GPS, *dash cams*, controles médicos, pausas laborales y acciones de promoción de la salud. Sin embargo, no se acompañan antecedentes que permitan establecer por qué tales medidas, eventualmente reforzadas o complementadas por mecanismos menos intrusivos, resultarían insuficientes para alcanzar la finalidad de seguridad perseguida.

En tales circunstancias, y atendido que el sistema propuesto somete al conductor a un análisis facial permanente vinculado a alertas automatizadas e intervención remota, la afectación de sus derechos a la privacidad y a la integridad psíquica aparece de elevada intensidad en relación con el objetivo declarado, reproduciéndose los elementos que la doctrina contenida en los Ordinarios N°5, de 04.01.2021, N°333, de 29.05.2024, y N°584, de 28.08.2025, ha considerado aptos para configurar un control desproporcionado.

Por otro lado, si bien se menciona que el sistema de vigilancia a implementar se incorporaría al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, su funcionamiento se vincula con un análisis constante en el rostro del trabajador, de modo que, se recopila la postura de la cabeza, las características de la cara y se detectan cierres de párpados por más de tres segundos, o mantener la cabeza gacha sin vista al frente o bostezar en reiteradas oportunidades. Y si, por una parte, se reportan conductas indebidas como fumar o no usar cinturón de seguridad, se activa una alarma sonora, la que, de no conseguir alertar al trabajador, da lugar a que se emita una voz desde el centro de operaciones para corregirlo.

Este mecanismo de vigilancia, además, es realizado por un sistema de inteligencia artificial, sin embargo, nada se dice acerca de los sesgos y discriminaciones arbitrarias que las decisiones automatizadas pueden contener, ni tampoco se explica si existe alguna forma en que la tecnología supervisa para evitar este tipo de consecuencias adversas para los trabajadores. Habida cuenta que, la vigilancia permanente de alta intensidad no se condice con los requisitos y fundamentos explicados en el presente informe.

En relación con el uso de inteligencia artificial en la vigilancia de los trabajadores, cabe referir, que según informa el solicitante, el sistema propuesto consiste en una tecnología que utiliza *Deep learning* o aprendizaje profundo que usa datos del conductor. En esta perspectiva, se dice acerca del tratamiento de los datos personales de aquellos, que se hace necesario adoptar un protocolo y/o políticas que regulen su funcionamiento con especial énfasis en el uso de las imágenes obtenidas, manteniendo un especial resguardo y no difusión a personas externas o unidades de la misma empresa.

Sin embargo, el sistema en su desarrollo debería haber guardado desde un inicio un respeto y cuidado en esta materia, evidenciado en un protocolo o políticas establecidas a las que se pueda acudir desde ya, de lo contrario, en este ámbito las afirmaciones del solicitante serán sólo declaraciones de buena voluntad que no se materializan en medidas preventivas concretas a implementar en favor de los trabajadores.

Así, este Servicio no puede dejar de destacar que, si bien el desarrollo e impacto de los sistemas de inteligencia artificial aplicados en el ámbito laboral, pueden reportar múltiples beneficios y avances en la productividad de la empresa, esta evolución debe ir acompañada de un respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

A lo anterior se agrega que el mecanismo consultado realiza un tratamiento de información directamente vinculada con la persona del trabajador, toda vez que, para operar, analiza imágenes de su rostro, rasgos faciales, posición de la cabeza, cierre de párpados, bostezos y otras manifestaciones gestuales. Esta información, en cuanto permite individualizar o verificar características físicas del conductor mediante herramientas de reconocimiento facial, se vincula con datos biométricos y, por tanto, exige un estándar reforzado de resguardo, atendida su naturaleza de dato personal sensible.

En consecuencia, el tratamiento de dicha información debe encontrarse estrictamente vinculado a una finalidad determinada, explícita y legítima de prevención de riesgos, sin que pueda extenderse a usos distintos, tales como la vigilancia general de la prestación de servicios, la medición de desempeño o la aplicación de medidas disciplinarias fundadas en antecedentes obtenidos mediante el sistema. Del mismo modo, la información que se obtenga debe limitarse a aquella que resulte estrictamente necesaria para la finalidad preventiva invocada, evitando la recopilación, conservación o comunicación de datos que excedan dicho propósito.

Por consiguiente, antes de la implementación práctica del sistema, el empleador debe establecer medidas concretas de gobernanza y seguridad de la información obtenida. Estas deberán comprender, a lo menos, la determinación de las personas o cargos autorizados para acceder a los registros; la reserva y custodia de las imágenes, alertas y demás datos generados; la trazabilidad de los accesos; la prohibición de su divulgación o utilización para fines ajenos a la prevención de riesgos; la conservación por el tiempo estrictamente necesario, y su posterior eliminación segura. Asimismo, los trabajadores deberán conocer de

manera previa y suficiente el funcionamiento del sistema, los datos que procesa, su finalidad y las reglas aplicables a su acceso, conservación y eliminación.

Con todo, en el ámbito de la normativa constitucional, el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, consagra un reconocimiento y garantía de la protección de los datos personales.

En armonía con lo anterior, el artículo 154 ter del Código del Trabajo regula que:

El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

De esta manera, el empleador debe guardar un especial respeto por la protección de los datos biométricos obtenidos, como es el rostro de los trabajadores, datos que según el literal g) de la Ley N°19.628 "sobre protección de la vida privada", constituyen un dato sensible.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que:

1. La Dirección del Trabajo no emite autorizaciones previas respecto de sistemas de monitoreo mediante cámaras de videovigilancia, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio pueda efectuar con ocasión de una fiscalización de su implementación práctica, en cada caso particular.

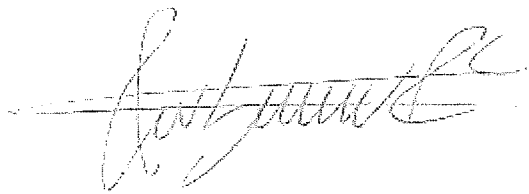
2. La procedencia de los mecanismos de control audiovisual debe determinarse atendiendo a la finalidad que justifica su implementación y al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. En tal sentido, la medida debe ser idónea, necesaria y proporcional al objetivo de seguridad perseguido; su aplicación debe ser general e impersonal, constar en el reglamento interno respectivo y ejecutarse por medios concordantes con la naturaleza de la relación laboral y respetuosos de la dignidad de los trabajadores.

3. De acuerdo con los antecedentes proporcionados, el sistema consultado contempla la detección automática y el análisis permanente del rostro del conductor, de la posición de su cabeza, del cierre de sus párpados y de otros gestos o conductas; además, genera alertas sonoras y puede dar lugar a comunicaciones desde un centro de operaciones. Tales características configuran una medida de control de alta intensidad. Por ello, aun cuando la finalidad declarada se vincula con la prevención de accidentes asociados a fatiga, somnolencia y distracción, su implementación, en los términos descritos, puede afectar de manera desproporcionada la garantía constitucional de protección de los datos personales y la integridad psíquica de los trabajadores, conforme a la doctrina contenida, entre otros, en los Ordinarios N°5, de 04.01.2021, N°333, de 29.05.2024, y N°584, de 28.08.2025.

4. El tratamiento de las imágenes, rasgos faciales, gestos y demás información obtenida mediante el sistema exige resguardos reforzados, por encontrarse vinculada con datos biométricos y, por tanto, con la garantía constitucional de protección de los datos personales. En consecuencia, dicho tratamiento debe sujetarse a una finalidad preventiva determinada, explícita y legítima, y limitarse a los datos estrictamente necesarios para cumplirla. Asimismo, el empleador deberá garantizar la reserva, custodia y seguridad de los datos; limitar el acceso a las personas estrictamente autorizadas; definir un período de conservación estrictamente necesario; eliminar los registros de manera segura una

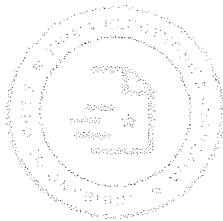
vez cumplida la finalidad que justificó su obtención, e informar previamente a los trabajadores, en forma suficiente y clara, acerca del funcionamiento del mecanismo y del tratamiento de los datos que este genere.

Saluda atte. a Usted



PABLO ANDRES REYES CARRENO
JEFE/A DEPARTAMENTO SUBROGANTE
DEPTO JURIDICO

PRC / 
Distribución:



PABLO ANDRES REYES CARRENO
JEFE/A DEPARTAMENTO SUBROGANTE
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO
07/08/2026 09:58:12



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799. Para verificar la integridad y autenticidad de este documento debe escanear el código QR de verificación.