



**GNP**  
**\_CANALES**  
ABOGADOS LABORALES

[gnpcanales.cl](http://gnpcanales.cl)

# ACTUALIDAD LABORAL

29 DE MAYO DE 2026

Ley sobre Protección de Datos Personales:  
Implicancias prácticas para la gestión laboral.

---

Establece que cualquier tratamiento de datos del trabajador, que puede ir desde la postulación hasta el despido, deberá ser justificado, documentado y auditado.



# ACTUALIDAD LABORAL

Ministerio de Hacienda entrega lineamientos a empresas públicas para uso eficiente de sus recursos.

La nueva Ley 21.719 sobre Protección de Datos Personales entrará en plena vigencia el próximo 1 de diciembre.

La normativa implicará importantes desafíos para las organizaciones en materia de gestión de personas y cumplimiento normativo, dado que cualquier tratamiento de datos del trabajador deberá ser justificado, documentado y auditado. Se crea la Agencia de Protección de Datos Personales y se eleva drásticamente el riesgo sancionatorio.

## Cambios e implicancias para el empleador

Hasta hoy, la gestión de datos del trabajador se ha movido en un marco difuso, con diversas normas extraídas como la Ley N° 19.628 dictada en 1999, dictámenes aislados de la Dirección del Trabajo y la garantía constitucional del artículo 19 N° 4.

La nueva ley exige a las empresas revisar y adecuar sus políticas, procedimientos y herramientas tecnológicas para garantizar un tratamiento de datos personales acorde con los principios de licitud, proporcionalidad, transparencia y seguridad.

## Impactos laborales

### a) Monitoreo y vigilancia digital

Revisar correos corporativos, instalar software de seguimiento de actividad,

geolocalizar vehículos, registrar pantallas o medir productividad mediante plataformas automatizadas requerirá justificación en cuanto a la (i) finalidad declarada y específica, (ii) otorgar información previa y clara al trabajador, (iii) disponer de una base de licitud documentada (no basta el contrato), e (iv) implementar medidas técnicas que limiten el acceso a la información estrictamente necesaria.

La implementación de estas herramientas, sin una política interna previa, expone a la empresa a ser denunciada por vulnerar derechos fundamentales y a ser sancionada por la Agencia de Protección de Datos Personales.

### b) Control biométrico de asistencia

Los datos biométricos son considerados sensibles. El uso de huella dactilar o reconocimiento facial, para marcar entrada y salida, deberá ser bajo el consentimiento expreso del trabajador. Se requerirá una evaluación previa de impacto y medidas de seguridad reforzadas.

La obligación de ofrecer al menos una alternativa de reconocimiento que no utilice parámetros biométricos (tarjeta, PIN) lo estableció la Dirección del Trabajo en la



**GNP**  
**CANALES**  
ABOGADOS LABORALES

## ACTUALIDAD LABORAL

Ministerio de Hacienda entrega lineamientos a empresas públicas para uso eficiente de sus recursos.

Resolución Exenta N° 38 de 2024. La nueva normativa no crea esta regla, pero la refuerza al elevar lo biométrico al estatuto de datos sensibles. Además, la doctrina especializada y la experiencia europea sostienen que el consentimiento bajo subordinación y dependencia difícilmente cumple el estándar “libre” que exige el artículo 12 de la nueva ley, lo que obligará a fundar su uso en base al artículo 13 (ejecución del contrato, interés legítimo cualificado, cumplimiento de obligación legal).

### c) Decisiones automatizadas en RR.HH.

El artículo 8 bis reconoce a los titulares de los datos el derecho a no quedar sujeto a decisiones que produzcan efectos jurídicos o significativos basadas únicamente en tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles.

En la práctica, esto afecta directamente el uso de filtros automáticos de currículums, scoring de desempeño, asignación algorítmica de turnos, priorización de despidos o evaluación de productividad mediante IA. La empresa deberá poder explicar la lógica del sistema, garantizar intervención humana significativa y habilitar un canal de impugnación.

Las decisiones de despido o de no contratación apoyadas herramientas de automatización podrán ser cuestionadas tanto ante la Agencia de Protección de Datos Personales como por la vía de la tutela laboral.

### d) Datos sensibles del trabajador

La salud (licencias, exámenes preocupacionales, mutualidades), la afiliación sindical, la situación socioeconómica y los datos de origen son tratados expresamente como datos sensibles por el artículo 2 de la ley.

Los datos relativos a infracciones, incluidos los antecedentes penales, integran una categoría especial con protección reforzada análoga. Su tratamiento requiere base legal explícita o consentimiento cualificado, acceso restringido y plazos de conservación definidos.

Prácticas habituales como solicitar certificados de antecedentes sin justificación del cargo, conservar licencias médicas indefinidamente o compartir información de salud con jefaturas sin necesidad, quedan expuestas a sanción y a eventuales acciones por discriminación.



# ACTUALIDAD LABORAL

Ministerio de Hacienda entrega lineamientos a empresas públicas para uso eficiente de sus recursos.

## Riesgos prácticos: el costo de no adecuarse

La fiscalización quedará en manos de la Agencia de Protección de Datos Personales con potestad sancionatoria autónoma.

Contempla multas administrativas que pueden alcanzar hasta 20.000 UTM, e UTM (aprox. \$1.400 millones a la UTM vigente en 2026) y, en caso de reincidencia de grandes empresas, hasta el 4% de los ingresos anuales por ventas y servicios en Chile.

La autoridad podrá ordenar medidas correctivas como la suspensión o prohibición del tratamiento de datos.

En caso de un uso desproporcionado de sistemas de vigilancia, biometría o decisiones automatizadas, se puede dar lugar a acciones de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales.

## Hoja de ruta de adecuación

Para el cliente con dotación mediana o grande, recomendamos abordar la adecuación como un proyecto formal, con responsable interno y plazos definidos. Las acciones críticas son:

- Inventario de datos del trabajador: mapear qué se recopila, dónde se almacena, quién accede y con qué finalidad

(postulación, contrato, evaluación, control, prevención, cumplimiento normativo).

- Revisión contractual y reglamentaria: actualizar contratos de trabajo, anexo de teletrabajo, reglamento interno, políticas de uso de medios tecnológicos y cláusulas con proveedores que tratan datos por encargo.

- Auditoría de herramientas tecnológicas: evaluar sistemas de control de asistencia, monitoreo de productividad, plataformas de reclutamiento y herramientas con componentes de IA, descartando o ajustando las que no superen el test de proporcionalidad.

- Política de IA y decisiones automatizadas: documentar la lógica de los modelos, definir puntos de intervención humana y procedimiento de impugnación interno.

- Designación de Delegado de Protección de Datos (DPO): obligatorio para organismos públicos y empresas cuya actividad principal implique tratamiento a gran escala de datos sensibles o monitoreo sistemático; recomendable, aunque no obligatorio, para el resto, especialmente si se adopta un modelo de prevención de infracciones.



# ACTUALIDAD LABORAL

Ministerio de Hacienda entrega lineamientos a empresas públicas para uso eficiente de sus recursos.

- Capacitación de jefaturas y RR.HH.: el riesgo más frecuente no es el sistema, sino la decisión humana malinformada (compartir licencias, copiar bases de datos, pedir información sensible sin necesidad).
- Protocolo de incidentes: definir flujo de detección, contención, notificación a la Agencia y comunicación al trabajador afectado en caso de vulneración de datos.

Para las pequeñas empresas, durante el primer año de vigencia se contempla la posibilidad de recibir una amonestación escrita en lugar de una multa en la primera infracción.

## Recomendación

La Ley N° 21.719 no es solo una reforma técnica de protección de datos, sino que es una reforma con efectos concretos en la forma cómo se contrata, se supervisa, se evalúa y se despide a las personas en Chile.

La distancia entre lo que la ley exige y lo que hoy hacen muchas empresas es relevante, y el período hasta diciembre de 2026 es justo el que un proyecto de adecuación necesita para ejecutarse sin sobresaltos. Anticiparse no es solo una decisión de cumplimiento: es una ventaja competitiva en atracción de

talento, relación con sindicatos y mitigación de litigios laborales.

Desde GNP\_Canales acompañamos a nuestros clientes en el diagnóstico, la actualización contractual y reglamentaria, la revisión de sistemas tecnológicos y la implementación de políticas internas alineadas con esta nueva normativa.



**Carlos Bastidas**  
Asociado