



**GNP
_CANALES**
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

29 DE JULIO DE 2026

¿Tu empresa tiene justificado el tratamiento de los datos personales? Una obligación que se aproxima –

La nueva Ley de Protección de Datos Personales incorpora el principio de licitud, que exige identificar y acreditar la base legal que autoriza el uso de esta información.



GNP
CANALES
ABOGADOS LABORALES

JULIO 2026

ACTUALIDAD LABORAL

¿Tu empresa tiene justificado el tratamiento de los datos personales?

El 1 de diciembre próximo comenzará a regir la Ley N°21.719 sobre Protección de Datos Personales. Ese día, todas las organizaciones públicas y privadas que traten datos personales deberán adecuarse a las nuevas exigencias. La normativa crea la Agencia de Protección de Datos Personales, responsable de fiscalizar el cumplimiento de la normativa y establecer sanciones, que pueden alcanzar las 20.000 UTM e incluso 60.000 UTM, en casos de infracciones gravísimas reiteradas.

La ley incorpora un conjunto de principios que regirán todo tratamiento de datos personales. Dentro de ellos, **el principio de licitud adquiere especial relevancia, ya que exige que toda empresa justifique por qué está tratando datos personales y cuál es la base legal que habilita dicho tratamiento.**

En otras palabras, ya no bastará con tratar los datos porque siempre se ha hecho así o porque resulta conveniente, sino que **será necesario acreditar que existe una fuente de licitud que lo permita.**

Por ello, revisaremos en qué consiste este principio, cuáles son las principales novedades que incorpora la reforma y qué implicancias tendrá, especialmente para las empresas y empleadores.

I- ¿Qué es el principio de licitud?

En términos simples, el principio de licitud significa que toda empresa u organización debe contar con una base legal para tratar datos personales. En otras palabras, no basta con que el tratamiento sea útil, habitual o conveniente, sino que debe existir una fuente de licitud que lo autorice.

Hasta ahora, la Ley N°19.628 contemplaba un número limitado de bases para tratar datos personales. En la práctica, esto llevó a que muchas organizaciones recurrieran al consentimiento como principal fundamento, incluso en situaciones en que éste no era la herramienta más adecuada, como ocurre en las relaciones laborales, donde difícilmente puede considerarse completamente libre debido a la relación de subordinación existente entre empleador y trabajador.

La Ley N°21.719 modifica este escenario y amplía las fuentes de licitud disponibles. Junto con el consentimiento, incorpora otras bases que permiten justificar el tratamiento de datos personales, como la ejecución de un contrato, el cumplimiento de una obligación legal y el interés legítimo del responsable del tratamiento, entre otras.

Este cambio es especialmente relevante para las empresas, ya que les permite sustentar

gnpcanales.cl

Enrique Foster Sur 372
Las Condes

ACTUALIDAD LABORAL

¿Tu empresa tiene justificado el tratamiento de los datos personales?

jurídicamente distintos tratamientos de datos sin depender exclusivamente del consentimiento. Sin embargo, también implica una mayor responsabilidad, pues **deberán identificar y poder acreditar cuál es la base de licitud que justifica cada tratamiento que realicen.**

II- Fundamento del principio de licitud

El principio de licitud tiene su fundamento en el derecho a la protección de los datos personales, reconocido expresamente en el artículo 19 N°4 de la Constitución desde la reforma introducida por la Ley N°21.096. En términos simples, este derecho **busca que toda persona pueda conocer y controlar cómo se utilizan sus datos personales,** evitando que sean tratados sin una justificación legal.

III- Relación con el principio de lealtad

La Ley N°21.719 establece que el tratamiento de datos personales no solo debe ser lícito, sino también leal. Ambos principios se complementan, mientras la licitud exige que exista una base legal para tratar los datos, la lealtad obliga a hacerlo de manera transparente y conforme a las expectativas razonables del titular.

En la práctica, esto significa que no basta con contar con una base de licitud. **Las empresas**

también deberán informar adecuadamente para qué utilizarán los datos y evitar tratamientos incompatibles con la finalidad para la cual fueron obtenidos.

Por ejemplo, que el empleador pueda tratar los datos personales de un trabajador para administrar la relación laboral no significa que pueda reutilizarlos para otros fines distintos sin informarlo previamente o sin contar con una base de licitud que lo justifique.

En definitiva, **el principio de lealtad actúa como un límite al tratamiento de datos personales,** evitando que una empresa invoque una base legal para realizar tratamientos inesperados, poco transparentes o ajenos a la finalidad originalmente informada.

IV- Fuentes de licitud reconocidas por la Ley

El consentimiento continúa siendo una de las principales bases de licitud para el tratamiento de datos personales. Sin embargo, la Ley N°21.719 eleva el estándar para su utilización, exigiendo que sea libre, previo, específico, informado e inequívoco, además de permitir que el titular lo revoque en cualquier momento, sin expresión de causa.

ACTUALIDAD LABORAL

¿Tu empresa tiene justificado el tratamiento de los datos personales?

Entre las demás fuentes de licitud reconocidas por la ley, el **interés legítimo del responsable** merece especial atención, pues **permite justificar determinados tratamientos cuando existe un interés real que no afecte desproporcionadamente los derechos del titular de los datos**. Para ello, las empresas deberán analizar cada caso en particular y ser capaces de justificar por qué esa base resulta aplicable.

En la práctica, esta nueva fuente de licitud entrega mayor flexibilidad para desarrollar determinados tratamientos de datos personales, especialmente en el ámbito empresarial. Sin embargo, también **supone una mayor carga para los empleadores**, ya que deberán documentar el análisis realizado y estar en condiciones de acreditar, ante la Agencia de Protección de Datos Personales, que la utilización del interés legítimo se encuentra debidamente justificada.

V- Implicancias para empresas y empleadores

En la práctica, esto **implica revisar los procesos que involucran datos personales** – como contratos de trabajo, formularios de postulación, políticas internas, sistemas de control de acceso y asistencia, o el tratamiento de datos por proveedores – **e identificar la fuente de licitud aplicable en cada caso**. Asimismo, será necesario

conservar evidencia de los consentimientos otorgados, cuando correspondan, y **documentar aquellos tratamientos que requieran una justificación adicional**, como el uso de datos sensibles o biométricos.

Este cambio cobra especial relevancia considerando la magnitud de las sanciones que contempla la nueva ley. Por ello, anticiparse a la entrada en vigor de la reforma y revisar los tratamientos de datos personales existentes será una medida clave para reducir riesgos y asegurar el cumplimiento de la normativa.

VI- Aplicación práctica en el ámbito laboral

El ámbito laboral es uno de los escenarios donde el principio de licitud adquiere mayor relevancia, ya que exige compatibilizar la facultad del empleador de dirigir y controlar la prestación de los servicios con el derecho de los trabajadores a la protección de sus datos personales. En términos generales, los datos necesarios para administrar la relación laboral –como aquellos relacionados con remuneraciones, cotizaciones previsionales o cumplimiento de obligaciones legales– podrán tratarse sobre la base de la ejecución del contrato de trabajo o del cumplimiento de una obligación legal, sin necesidad de solicitar el consentimiento del trabajador para cada tratamiento.

ACTUALIDAD LABORAL

¿Tu empresa tiene justificado el tratamiento de los datos personales?

Distinta es la situación cuando los datos se utilizan para finalidades ajenas a la relación laboral, como campañas de marketing interno, la conservación de antecedentes de postulantes para futuros procesos de selección u otros usos no vinculados directamente al contrato de trabajo. En estos casos, la empresa deberá evaluar si existe otra base de licitud aplicable o, en su defecto, obtener un consentimiento válido.

La reforma también plantea desafíos relevantes respecto del tratamiento de datos sensibles, especialmente en el uso de sistemas de videovigilancia, controles biométricos de acceso y asistencia, y datos de salud. En estos casos, las empresas deberán identificar cuidadosamente la base de licitud aplicable, informar de manera transparente la finalidad del tratamiento y evaluar si existen mecanismos menos invasivos para cumplir el mismo objetivo.

Conclusiones

La entrada en vigor de la Ley N°21.719 supone un cambio importante en la forma en que las empresas deberán abordar el tratamiento de datos personales. La principal novedad no radica únicamente en la incorporación de nuevas bases de licitud, sino en la obligación de poder justificar y acreditar,

para cada tratamiento, cuál es la fuente legal que lo autoriza.

En el ámbito laboral, este desafío será especialmente relevante. **Las empresas deberán revisar cómo obtienen y utilizan los datos de trabajadores y postulantes**, particularmente cuando se trate de datos sensibles o de sistemas de control como la biometría y la videovigilancia, donde el estándar de protección es más exigente.

Considerando que la ley comenzará a regir el 1 de diciembre de 2026, recomendamos iniciar con anticipación un diagnóstico de los tratamientos de datos personales existentes en la organización, identificar la base de licitud aplicable en cada caso y revisar los procedimientos internos asociados a su tratamiento. Una adecuada preparación permitirá enfrentar la reforma con mayor seguridad jurídica y reducir los riesgos derivados de eventuales fiscalizaciones y sanciones.



Florencia Muñoz
Asociada