ACTUALIDAD LABORAL

9 DE SEPTIEMBRE DE 2026

Nuevo reglamento fija la normativa para implementar y certificar programas de cumplimiento en protección de datos personales–

La disposición impacta directamente en los contratos de trabajo y en los reglamentos internos.

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Nuevo reglamento fija normas para implementar y certificar programas de cumplimiento en protección de datos personales

El Ministerio de Hacienda dictó el reglamento que norma el **"Modelo de prevención de infracciones"** incorporado por la Ley N.º 21.719 a la Ley N.º 19.628, sobre protección de la vida privada.

Se trata de un **sistema voluntario** para las empresas, cuya finalidad es **implementar medidas organizativas y de funcionamiento tendientes a resguardar el cumplimiento de la ley y la protección de los derechos de los titulares de datos personales**. Las empresas que lo adopten tienen la obligación de trasladar sus obligaciones a los contratos de trabajo y al reglamento interno.

Mediante el Decreto N.º 662, del 13 de junio de 2025, el Ministerio de Hacienda aprobó el reglamento que establece los requisitos, modalidades y procedimientos para la implementación, certificación, registro y supervisión de los modelos de prevención de infracciones contemplados en la Ley N.º 19.628 sobre Protección de la Vida Privada. La Contraloría completó el trámite de toma de razón del dictamen el 28 de agosto de este año.

Como contexto, la Ley N.º 21.719, que entrará en vigencia el 1 de diciembre de 2026, elevó el estándar de protección de los datos personales y creó la Agencia de Protección de Datos Personales. Entre sus novedades, incorporó este sistema de voluntario, que cualquier responsable de datos, sea persona natural o jurídica, pública o privada, puede adoptar mediante un programa de cumplimiento destinado a resguardar la ley y los derechos de los titulares de datos.

I. Contenido mínimo del programa de cumplimiento

El reglamento exige que el programa contemple, a lo menos, la individualización del responsable de datos y su representante legal; la designación de un delegado de protección de datos; una caracterización detallada de los datos tratados -categorías, fuentes, fines, base de licitud, transferencias internacionales y eventuales decisiones automatizadas-; la identificación de las actividades de mayor riesgo, incorporadas en una matriz de riesgos; protocolos específicos de prevención; mecanismos de reporte interno y de autodenuncia ante la Agencia; un régimen de sanciones administrativas internas; y canales de denuncia interna que aseguren la reserva de identidad del denunciante y su indemnidad frente a represalias.

II. Impacto directo en el ámbito laboral

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Nuevo reglamento fija normas para implementar y certificar programas de cumplimiento en protección de datos personales

Es el punto de mayor relevancia para los empleadores, pues la normativa dispone expresamente que **la regulación interna derivada del programa debe incorporarse como una obligación en los contratos de trabajo o de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores que actúen como responsables de datos** o realicen su tratamiento, incluidos los máximos cargos ejecutivos.

La regulación deberá incorporarse al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Además, el responsable, deberá difundir la existencia del programa y sus modificaciones entre sus trabajadores.

III. El delegado de protección de datos

Su **designación es obligatoria** para todo responsable que adopte y certifique un programa de cumplimiento.

En cuanto a sus características principales, se establece que el delegado deberá contar con autonomía respecto de la administración, no pudiendo supervisar actividades sobre las que él mismo deba pronunciarse, y debe ser designado considerando sus conocimientos especializados y experiencia en la materia.

Entre sus funciones, se comprenden las de asesoramiento y supervisión del **cumplimiento normativo**, la comunicación de infracciones a la autoridad ante quien rinde cuenta, la capacitación a la organización, la elaboración de un plan anual de trabajo y actuar como **punto de contacto con la Agencia de Protección de Datos Personales.**

Respecto de quienes pueden desempeñar este cargo, puede tratarse de un trabajador directo o de un prestador externo (individualizando, si es persona jurídica, a quien ejercerá el cargo), y una misma persona puede oficiar como delegado de más de una entidad. En las micro, pequeñas y medianas empresas, el propio dueño o sus máximas autoridades pueden asumir personalmente esta función.

IV. Certificación, registro y supervisión

En cuanto a las atribuciones, **la Agencia de Protección de Datos Personales es la que certifica, registra y supervisa los modelos de prevención de infracciones**, y también la que puede revocar la certificación y aplicar las sanciones que la ley contempla.

La certificación se tramita siempre a solicitud del interesado y se rige por las reglas generales de los procedimientos administrativos (Ley N° 19.880),

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Nuevo reglamento fija normas para implementar y certificar programas de cumplimiento en protección de datos personales

complementadas por las instrucciones generales que dicte la propia Agencia.

Para estudiar la solicitud y los antecedentes que el responsable aporte, la Agencia puede incluso contratar servicios de terceros conforme a la ley de compras públicas. Si la Agencia concede la certificación, dispone en el mismo acto que el modelo se incorpore al registro. El certificado tiene una vigencia de tres años y puede renovarse a petición del interesado, siguiendo el mismo procedimiento.

El reglamento también precisa las causales por las que una certificación pierde vigencia: la revocación dispuesta por la Agencia, el fallecimiento del responsable cuando se trata de una persona natural, la disolución de la persona jurídica, una resolución judicial ejecutoriada, o el cese voluntario de la actividad certificada (caso en el cual el responsable debe avisar a la Agencia dentro de los treinta días siguientes).

Un detalle relevante para efectos prácticos: mientras el certificado no sea eliminado del registro, su pérdida de vigencia es inoponible a terceros, y la Agencia tiene un plazo de cinco días hábiles desde que toma conocimiento de la causal para ordenar esa eliminación.

Sobre el registro, la Agencia incorpora al Registro Nacional de Sanciones y Cumplimiento a las entidades con certificación vigente, individualizando al responsable y a su representante legal (en el caso de servicios centralizados, al jefe de servicio), la fecha de incorporación y el plazo de vencimiento. El registro es de acceso público, y a petición del responsable o su representante la Agencia debe emitir una constancia de la certificación.

Cabe destacar que **la implementación del modelo puede comenzar antes de que la entidad quede incorporada al registro, pero desde ese momento queda plenamente sujeta a la ley, al reglamento y a las demás normas administrativas aplicables.**

En materia de supervisión, la Agencia puede fiscalizar en cualquier momento el cumplimiento de los modelos que haya certificado, para lo cual puede requerir toda la información necesaria; el delegado de protección de datos está obligado a ponerla a disposición de manera íntegra y oportuna.

Los responsables solo pueden excusarse de entregar información cuando ésta se encuentre amparada por un deber legal de secreto o confidencialidad, debiendo señalar la norma que lo establece y acreditar que

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Nuevo reglamento fija normas para implementar y certificar programas de cumplimiento en protección de datos personales

efectivamente concurre. Tanto el incumplimiento de este deber de entrega, como el aportar información falsa, incompleta o manifiestamente errónea, se sancionan conforme a la Ley N° 19.628.

Finalmente, la revocación de la certificación procede de forma fundada cuando el responsable infringe o deja de cumplir los requisitos exigidos para certificar el modelo, o cuando es sancionado por alguna de las infracciones graves de los artículos 34 bis, 34 ter o 34 quáter de la Ley N° 19.628.

El procedimiento puede iniciarse de oficio por la Agencia o a petición de un interesado, siguiendo también las reglas de la Ley N° 19.880. Un responsable, cuya certificación fue revocada, puede volver a solicitarla, pero debe acreditar fehacientemente ante la Agencia que subsanó la infracción que originó la revocación y detallar las medidas organizativas y de funcionamiento adoptadas para evitar que se repita; la resolución que se pronuncie sobre esa nueva solicitud debe referirse expresamente a dichas medidas.

Comentario GNP Canales

Aunque la adopción de un modelo de prevención de infracciones es voluntaria, el reglamento anticipa una consecuencia que interesa directamente al área laboral de toda empresa: la obligación de trasladar la regulación interna en materia de protección de datos a los contratos de trabajo y al reglamento interno, y de designar formalmente a un delegado de protección de datos con autonomía funcional.

Con miras a la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.719, el 1 de diciembre de 2026, recomendamos a las empresas iniciar desde ya la revisión de sus reglamentos internos y de las cláusulas de sus contratos de trabajo, con el objeto de incorporar oportunamente las obligaciones en materia de tratamiento de datos personales que correspondan a cada cargo, y de evaluar, conforme al tamaño y capacidad económica de la organización, la forma en que se designará y dotará de medios al delegado de protección de datos.

Adoptar estas medidas de manera anticipada, aun sin optar por la certificación, permite dejar constancia de la diligencia desplegada por el empleador frente a la nueva institucionalidad.

Javiera Cisterna
Asociada Senior