


# ACTUALIDAD LABORAL

**17 DE NOVIEMBRE DE 2026**

## Ley de Datos Personales: Congreso despacha su postergación hasta octubre de 2027

—

En esta edición se analizan los principales cambios aprobados por la Cámara de Diputados y su impacto en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores.

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

# ACTUALIDAD LABORAL

## Ley de Datos Personales: Congreso despacha su postergación hasta octubre de 2027

Este martes 17 de noviembre, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que modifica la Ley N°21.719, que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales, con lo que la iniciativa quedó **despachada a ley**.

La Ley N°21.719 fue publicada en diciembre de 2024 y debía entrar en vigencia el 1 de diciembre de este año. Con el proyecto recién aprobado, esa fecha se traslada al **15 de octubre de 2027**.

La postergación se vincula con la instalación de la Agencia, ente responsable de fiscalizar, aplicar sanciones, emitir normas generales y supervisar las operaciones. El organismo estará bajo la dirección de un Consejo Directivo, cuyos miembros serán designados por el presidente de la República, con acuerdo del Senado.

A continuación, revisamos los principales cambios y lo que significan para los empleadores.

### I. ¿Qué se aprobó?

El proyecto contiene dos ejes principales:

- **Nueva fecha de entrada en vigencia.** Las modificaciones introducidas por la Ley N°21.719 regirán desde el 15 de octubre de 2027. El Ejecutivo había propuesto inicialmente el 1 de diciembre de 2027, pero durante su tramitación en el Senado se acordó adelantar esa fecha.
- **Consejo Directivo de la Agencia.** Aumenta de tres a cinco sus integrantes, quienes durarán seis años en sus cargos, sin posibilidad de nueva designación. El Consejo se renovará parcialmente cada dos años y el quórum para sesionar sube a tres consejeros.

Para la primera conformación del Consejo, el presidente de la República deberá proponer a los cinco integrantes en un solo acto, con acuerdo de los dos tercios del Senado. Si el Senado rechaza la propuesta, el mandatario tendrá 15 días para presentar una nueva. Los primeros períodos serán diferenciados: dos consejeros por seis años, dos por cuatro y uno

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

# ACTUALIDAD LABORAL

Ley de Datos Personales: Congreso despacha su postergación hasta octubre de 2027

por dos, de modo de permitir la renovación parcial.

El Ministro (S) de Economía, Karlfranz Koehler, sostuvo que el plazo adicional será suficiente para implementar adecuadamente la Agencia. Además, planteó que el plazo no debería volver a extenderse.

## II. ¿Qué pasó con las amonestaciones?

La Ley N°21.719 contempla, en su artículo sexto transitorio, que durante los primeros doce meses de vigencia la Agencia pueda aplicar una **amonestación por escrito en lugar de una multa**, para las empresas de menor tamaño.

Durante la tramitación se propuso extender ese beneficio a todas las empresas, incluidas las grandes. Sin embargo, la Sala de la Cámara **rechazó esa norma**. En consecuencia, las grandes empresas no contarán con ese período de gracia: desde el 15 de octubre de 2027 quedarán expuestas a las multas de la ley, que llegan hasta 5.000 UTM para infracciones leves, 10.000 UTM para graves y 20.000 UTM para gravísimas.

## III. ¿Desde cuándo rige la postergación?

Con la aprobación de la Cámara se terminó la tramitación en el Congreso, y el proyecto debe ahora ser promulgado por el Presidente de la República y publicado en el Diario Oficial.

Es importante tener presente que, mientras la ley modificatoria no se publique, rige la fecha original. Por ello, la publicación debe producirse antes del **1 de diciembre de 2026** para que la postergación surta efecto. Recomendamos estar atentos a la publicación en los próximos días.

## IV. ¿Por qué es relevante en el ámbito laboral?

El empleador es uno de los principales responsables del tratamiento de datos personales: lo es respecto de cada postulante y trabajador, desde el proceso de selección hasta después del término de la relación laboral. Entre los tratamientos más habituales destacan:

- **Datos sensibles**, como licencias médicas, información de salud, afiliación sindical y antecedentes de investigaciones por Ley Karin.

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

# ACTUALIDAD LABORAL

Ley de Datos Personales: Congreso despacha su postergación hasta octubre de 2027

- **Sistemas de control**, como registros de asistencia biométricos, cámaras de videovigilancia y geolocalización.
- **Datos compartidos con terceros**, como empresas de remuneraciones, Empresas de Servicios Transitorios, mutualidades, aseguradoras y proveedores de software de recursos humanos.
- **Procesos de selección**, incluyendo currículos, evaluaciones psicológicas y verificación de antecedentes.

Respecto de todos ellos, la nueva ley exige contar con una base de legitimidad para el tratamiento, informar a los titulares, responder a sus derechos (acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y bloqueo), adoptar medidas de seguridad y reportar las brechas de seguridad a la Agencia.

## V. Comentario

La postergación otorga más tiempo, pero no modifica las obligaciones de fondo de la Ley N°21.719. El 15 de octubre de 2027 debe entenderse como un plazo para completar la adecuación, y no como una razón para detenerla.

Desde la perspectiva de la gestión empresarial, es relevante considerar que no habrá un período de marcha blanca para las grandes empresas, por lo que deberán estar preparadas desde el primer día de vigencia.

En materia laboral, recomendamos aprovechar este período para levantar un inventario de los datos de trabajadores que trata la empresa; revisar las cláusulas de contratos de trabajo, anexos y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; evaluar la proporcionalidad de los sistemas de control biométrico y de videovigilancia; y actualizar los contratos con proveedores que acceden a datos del personal.



Guillermo Amunátegui García
Asociado Senior