

LEY N° 21.719 DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES — CUENTA REGRESIVA A SU VIGENCIA

Entrada en plena vigencia: 1 de diciembre de 2026

Qué implica para su empresa en materia laboral, en 60 segundos.

En síntesis

- La Ley 21.719 reemplaza la Ley 19.628 y crea la Agencia de Protección de Datos Personales (APDP), con multas de hasta 20.000 UTM (60.000 UTM en reincidencia) o 4% de ingresos anuales.
- Refuerza el art. 154 ter del Código del Trabajo: la reserva de datos del trabajador pasa a exigir bases de licitud explícitas, trazabilidad y documentación.
- Afecta directamente reclutamiento, remuneraciones, Ley Karin, videovigilancia, biometría, geolocalización y monitoreo de correo corporativo.
- Prohíbe expresamente el uso de datos laborales para 'listas negras' u otros fines incompatibles con la relación laboral.

Checklist de adecuación — 6 etapas

- ☐ 1. Diagnóstico — Mapear tratamientos de datos de trabajadores y clientes; identificar bases de licitud y brechas.
- ☐ 2. Gobernanza — Designar DPO/DPD; definir responsables internos; elaborar el Registro de Actividades de Tratamiento (RAT).
- ☐ 3. Instrumentos laborales — Actualizar contratos de trabajo, RIOHS, políticas de correo/dispositivos y protocolos de videovigilancia, biometría y geolocalización.
- ☐ 4. Contratos con terceros — Revisar y firmar acuerdos de tratamiento (DPA) con proveedores de nómina, seguros, beneficios y plataformas de RRHH.
- ☐ 5. Seguridad e incidentes — Implementar medidas de seguridad y procedimiento de notificación de brechas dentro de 72 horas.
- ☐ 6. Capacitación — Formar a jefaturas y RRHH en el nuevo estándar de licitud, proporcionalidad y transparencia en el control laboral.

Recomendación: iniciar la revisión integral de contratos y políticas internas como un proyecto conjunto entre las áreas legal, laboral y de recursos humanos, con miras al 1 de diciembre de 2026.

Quedamos a disposición,

Sergio Espinoza Riera

Abogado Socio Laboral, Puga Ortiz Abogados