



Colegio de Profesoras y Profesores de Chile A.G. — Regional Valparaíso y Aconcagua

DOCUMENTO DE TRABAJO

Sistemas biométricos para el control de asistencia en organismos públicos, con especial referencia al sector educación

Marco normativo, modalidades de provisión y gestión de datos, y costos de referencia

Departamento de Comunicaciones — Colegio de Profesoras y Profesores de Chile A.G.

Regional Valparaíso y Aconcagua

3 de julio de 2026

Advertencia metodológica: este documento tiene fines de trabajo gremial e informativo. No constituye un informe en derecho ni asesoría jurídica vinculante. Las cifras de costos citadas en la Parte III provienen de procesos de compra pública (Mercado Público) y de información comercial de proveedores, y deben tomarse como referencias de mercado, no como cotizaciones vigentes ni definitivas.

Parte I. Marco normativo vigente sobre biometría y control de asistencia

1. Marco general de protección de datos personales

- **Ley N° 19.628** sobre Protección de la Vida Privada (1999): actualmente vigente; exige, como regla general, consentimiento para el tratamiento de datos personales, salvo excepciones legales.
- **Ley N° 21.719** (nueva Ley de Protección de Datos Personales, que reemplaza a la Ley N° 19.628): clasifica los datos biométricos —huella digital, iris, rasgos faciales o voz— como datos personales sensibles, sujetos a protección reforzada. Crea la Agencia de Protección de Datos Personales. Entra en plena vigencia el **1 de diciembre de 2026**, por lo que hoy (julio de 2026) el país se encuentra en un período de transición.

La regla general de la nueva ley (art. 16 ter) es que el tratamiento de datos sensibles requiere consentimiento explícito del titular, y la propia doctrina especializada advierte que la relación de subordinación laboral puede afectar la libertad real del trabajador o funcionario para prestar ese consentimiento.

2. Sector público general (funcionarios/as del Estado, incluidos municipios y SLEP)

- **Ley N° 18.575** (Bases Generales de la Administración del Estado): arts. 3° y 5°, deberes de eficiencia, eficacia y control jerárquico permanente de las jefaturas sobre el personal.
- **Estatuto Administrativo** (Ley N° 18.834, administración central; Ley N° 18.883, funcionarios municipales): deber funcionario de cumplir la jornada y el horario de trabajo.
- **Oficio N° E123145, de 22 de julio de 2025, de la Contraloría General de la República**: instruye a los órganos de la Administración del Estado reemplazar los registros manuales (libros de asistencia) por mecanismos automatizados que garanticen veracidad e integridad, mencionando expresamente la huella digital y el reconocimiento facial como opciones válidas. La propia Contraloría reconoce, en el mismo oficio, la ausencia de una norma legal expresa que regule de forma uniforme el control de jornada en el sector público, y nada dice sobre exigir consentimiento individual.

El nudo jurídico central —y el argumento de mayor utilidad gremial— es que un oficio de Contraloría tiene fuerza vinculante para la Administración, pero carece de rango legal. Pretender fundar en un dictamen del ente fiscalizador el levantamiento de una garantía legal, como el consentimiento, resulta jurídicamente cuestionable, pues los funcionarios públicos no pierden su calidad de titulares de derechos por el solo hecho de la relación estatutaria. Diversos especialistas han advertido que, ante un eventual criterio más estricto de la futura Agencia de Protección de Datos, los jefes de servicio podrían quedar expuestos a responsabilidad administrativa por haber implementado biometría sin respaldo legal suficiente.

3. Sector laboral privado (aplica a sostenedores particulares subvencionados y a asistentes de la educación regidos por el Código del Trabajo)

- **Resolución Exenta N° 38, de 26 de abril de 2024, de la Dirección del Trabajo:** norma técnica hoy vigente. Su art. 7 letra g) exige que todo sistema de control de asistencia contemple al menos dos alternativas de reconocimiento, y que al menos una de ellas no emplee parámetros biométricos. Su art. 57 exige consentimiento previo del trabajador, incorporado al contrato o a un anexo, con constancia expresa del objetivo y la modalidad de uso.
- **Dictamen N° 2927/58, de 28 de diciembre de 2021 (DT):** fija el estándar todavía citado: consentimiento expreso y por escrito, alternativa no biométrica disponible, limitación del tratamiento a la finalidad informada, y eliminación de los datos biométricos entre 90 y 120 días después de terminada la relación laboral.
- **Ordinario N° 91, de 19 de febrero de 2025 (DT):** reafirma la exigencia de consentimiento expreso, incorporado en el contrato o en un anexo.

En establecimientos particulares subvencionados —donde numerosos asistentes de la educación y algunos profesionales se rigen por el Código del Trabajo— el trabajador o trabajadora puede exigir la alternativa no biométrica y negarse a entregar su huella o su rostro sin que ello configure causal de despido, mientras exista esa alternativa disponible.

4. Educación: un vacío normativo específico

Ni el Estatuto Docente (DFL N° 1, de 1996, que fija el texto refundido de la Ley N° 19.070) ni la Ley N° 21.109 (Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública) contienen una norma específica sobre biometría o sobre la tecnología a emplear para el control de asistencia. Ambos cuerpos legales se limitan a fijar deberes generales de jornada y de desempeño de funciones. En consecuencia, el régimen aplicable a cada docente o asistente depende de quién es su empleador:

Tipo de empleador	Régimen aplicable	Norma clave sobre biometría
Servicios Locales de Educación Pública (SLEP)	Asimilado a funcionario público / Estatuto Administrativo	Oficio CGR N° E123145/2025 (sin rango legal)
Corporaciones municipales de educación (transición al sistema SLEP, horizonte 2030)	Régimen mixto; en la práctica administrativa se ha entendido cercano al Código del Trabajo para el registro de asistencia	Resolución Exenta N° 38 (DT) y Dictamen 2927/58
Establecimientos particulares subvencionados o pagados	Código del Trabajo	Resolución Exenta N° 38 (DT) y Dictamen 2927/58

No existe, a la fecha, una circular del Ministerio de Educación que unifique el criterio para todo el sistema educativo, lo que confirma el vacío que la propia Contraloría reconoce en su Oficio N° E123145/2025.

5. Síntesis de la tensión jurídica actual

El escenario descrito anticipa un conflicto de fondo entre dos lógicas: por un lado, la Contraloría exige la modernización de los sistemas de control de asistencia como garantía de probidad y buen uso de recursos públicos (a raíz, entre otros hechos, del pago irregular de horas extraordinarias en municipios); por otro, la nueva Ley N° 21.719 —vigente desde el 1 de diciembre de 2026— exigirá que cualquier tratamiento de datos biométricos supere un test de necesidad y proporcionalidad, estándar que la doctrina especializada considera difícil de cumplir cuando existen alternativas menos invasivas, como tarjetas, claves o aplicaciones móviles. Mientras la Agencia de Protección de Datos Personales no entre en funcionamiento, esta tensión permanecerá sin resolución institucional definitiva.

Parte II. Modalidades de provisión de los equipos biométricos y de gestión de la información

A partir de la revisión de bases de licitación publicadas en Mercado Público y de la oferta comercial de los principales proveedores del mercado chileno, es posible identificar tres modalidades de provisión, que no son excluyentes entre sí:

a) Adquisición directa del equipamiento (compra)

El organismo público —municipalidad, corporación, SLEP o establecimiento— compra los dispositivos (relojes, lectores de huella, cámaras de reconocimiento facial) y los incorpora a su patrimonio institucional. Sin embargo, esta modalidad casi nunca implica que el organismo administre también el software: el equipo físico suele venir acoplado a una plataforma de gestión ("nube") operada por el proveedor, que es quien aloja, procesa y respalda la información biométrica y los registros de marcación.

b) Arriendo o contratación de servicio (outsourcing)

El organismo no compra equipos, sino que contrata un servicio integral —habilitación, puesta en marcha, arriendo de dispositivos, soporte y plataforma en la nube— a una empresa especializada, por un período determinado (mensual, trimestral o anual). Esta es la modalidad más frecuente en licitaciones de menor envergadura y en servicios de salud y municipios observados en Mercado Público durante 2025-2026.

c) Modelo mixto (compra de hardware + suscripción de software como servicio, SaaS)

Es el modelo más habitual entre los proveedores comerciales orientados al sector privado y también usado por algunos municipios: el equipo se entrega en comodato o a bajo costo (incluso "gratis") al contratar la suscripción mensual del software, cuyo valor se cobra por trabajador activo. En todos los casos revisados, el procesamiento y almacenamiento de los datos —incluidas las plantillas biométricas— ocurre en servidores del proveedor ("en la nube"), no en servidores propios del organismo público o del establecimiento educacional.

Principales proveedores identificados en el mercado chileno

Entre las empresas que ofrecen sistemas de control de asistencia con componente biométrico y que figuran en el listado de sistemas ajustados a la Resolución Exenta N° 38 de la Dirección del Trabajo, o que operan activamente en licitaciones públicas y en el mercado privado, se encuentran: GeoVictoria, Buk, Talana, Nubox (en alianza con GeoVictoria), Smartic (Vigatec), QuickPass, GTD, Genera y Red Recursos Humanos, entre otras. Todas ellas operan bajo el modelo de plataforma en la nube (SaaS), con dispositivos biométricos propios o de terceros (por ejemplo, hardware ZKTeco) integrados a su software.

Implicancia central para efectos de protección de datos

La consecuencia práctica más relevante de este panorama es que, en la inmensa mayoría de los casos, el organismo público o el sostenedor educacional no gestiona directamente la información biométrica de sus funcionarios o docentes: quien la aloja, procesa y respalda es la empresa proveedora, actuando como lo que la Ley N° 21.719 denominará "encargado del tratamiento". Esto obliga, o debiera obligar, a la existencia de cláusulas contractuales específicas de protección de datos (confidencialidad, finalidad, plazos de conservación y eliminación, ubicación de los servidores, medidas de seguridad) entre el organismo y el proveedor. En la revisión realizada no se encontró evidencia de que las bases de licitación educacionales o municipales estén incorporando, de manera estandarizada, este tipo de cláusulas, lo que constituye un punto de fiscalización y de alerta gremial relevante.

Fuentes: Dirección del Trabajo, Listado de Sistemas de Registro y Control de Asistencia ajustados a la Resolución Exenta N° 38 (dt.gob.cl); sitios comerciales de GeoVictoria, Buk, Talana, Nubox, GTD y Genera; bases de licitación publicadas en Mercado Público.

Parte III. Costos de referencia

No existe un precio único ni una tarifa pública estandarizada. Los valores varían fuertemente según la escala del proyecto (un establecimiento aislado versus una red municipal completa), la modalidad (compra versus arriendo/SaaS) y el número de dispositivos o de personas a enrolar. A continuación se presentan casos concretos observados en procesos de compra pública durante 2023-2026, que sirven como referencia de mercado.

Ejemplos de costos observados en Mercado Público

Organismo	Objeto	Modalidad	Monto referencial (CLP)
I. Municipalidad de Lago Ranco (2023)	Reloj biométrico y control de asistencia para el Liceo Antonio Varas, equipo instalado + servicios mensuales, financiado con fondos de subvención	Compra + servicio asociado (modelo mixto)	\$6.000.000
I. Municipalidad de Maipú (2026)	Adquisición e implementación de sistema de reloj control para dependencias municipales	Compra e implementación, multi-sede	\$93.000.000
I. Municipalidad de Padre Las Casas (2026)	Habilitación, puesta en marcha y arriendo de 19 dispositivos biométricos para el Departamento de Salud municipal, periodo mayo-julio	Arriendo trimestral (outsourcing)	Orden de magnitud: algunos millones de pesos por trimestre (valor referencial agregado en la fuente consultada; se recomienda verificar directamente en Mercado Público)
División Logística del Ejército (2026)	Adquisición, implementación y mantención de sistema tecnológico de control de asistencia	Compra + mantención, escala menor	\$1.500.000

Costos de mercado en la oferta comercial (SaaS privado)

Los proveedores orientados al sector privado (GeoVictoria, Buk, Talana, Nubox, GTD, Genera, entre otros) no publican tarifas fijas: la cotización se entrega "a consultar con ejecutivo de ventas" y, según fuentes de comparación de software, el cobro se estructura por usuario activo al mes (modelo de suscripción SaaS), con el hardware biométrico entregado a bajo costo o sin costo adicional al contratar el servicio. Esto significa que el costo real de un sistema biométrico para un establecimiento educacional no puede estimarse únicamente por el valor del dispositivo físico —que puede ir desde equipos USB de bajo costo

hasta relojes control con reconocimiento facial de gama alta—, sino que debe considerar el costo recurrente de la licencia mensual por cada docente y asistente habilitado en el sistema, multiplicado por la dotación total del establecimiento o de la red municipal.

Costos adicionales o no siempre visibles

- Habilitación e instalación inicial de los dispositivos (cableado, conectividad, puesta en marcha).
- Mantenimiento y soporte técnico continuo.
- Capacitación del personal administrativo y del personal a enrolar.
- Migración de datos entre sistemas, en caso de cambio de proveedor.
- Costos de cumplimiento normativo: eventual necesidad de mantener en paralelo una alternativa no biométrica (exigida por la Resolución Exenta N° 38), evaluaciones de impacto en protección de datos y ajustes contractuales frente a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.719.

Fuentes: Mercado Público / Todo Licitaciones (búsqueda de licitaciones de "reloj de control" y "dispositivos biométricos", 2023-2026); sitios comerciales de GeoVictoria, Buk, GTD, Genera y comparadores de software (ComparaSoftware, GetApp). Los montos de licitaciones públicas corresponden a información pública verificable directamente en www.mercadopublico.cl; se recomienda contrastar cifras antes de citarlas en un documento de difusión externa.

Parte IV. Puntos en proceso a considerar

Esta parte responde, con la información pública disponible al 3 de julio de 2026, a los cuatro puntos que quedaron pendientes en la versión anterior de este documento.

1. Licitaciones educacionales con biometría en la Región de Valparaíso

La búsqueda directa en registros de licitaciones públicas (Mercado Público) permitió identificar un caso concreto y reciente en la propia Región de Valparaíso:

- **I. Municipalidad de El Tabo — Departamento de Educación (DAEM), código 4844-10-L126:** licitación pública "Servicio de relojes biométricos de control de asistencia con plataforma de gestión online", por 12 meses, para el D.A.E.M. y los distintos establecimientos educacionales de la comuna de El Tabo. Publicada el 9 de marzo de 2026, por un monto estimado de \$6.900.000. El proceso fue declarado **REVOCADO** antes de llegar a la etapa de adjudicación (no se registra apertura técnica ni económica efectiva). No fue posible determinar, con la información pública disponible, el motivo específico de la revocación, pero el hecho mismo —una licitación educacional de biometría iniciada y luego dejada sin efecto, en la misma región y en el mismo período en que se dictó el Oficio CGR N° E123145/2025— es un antecedente relevante para el seguimiento gremial regional.

En otras regiones se identificaron procesos equivalentes ya adjudicados o en curso durante 2025-2026, que sirven como parámetro comparativo: el DAEM de Parral (Región del Maule) contrató un software de registro de asistencia más 15 equipos de marcaje biométrico (huella y facial) por 10 meses; la Municipalidad de San Clemente (Región del Maule) adjudicó un "Sistema de Reloj Control" para sus establecimientos educacionales; y la Municipalidad de Lago Ranco (Región de Los Ríos), como ya se señaló en la Parte III, adquirió un reloj biométrico para el Liceo Antonio Varas.

Una hipótesis posible, sin contar por ahora con antecedentes adicionales que la confirmen, es que la revocación de la licitación de El Tabo pudiera relacionarse con la formalización, hacia esas mismas fechas, del proceso de instalación del SLEP del que la comuna pasará a formar parte (el SLEP Litoral, según se detalla en la Parte V). Bajo esa hipótesis, la municipalidad podría haber optado por no comprometer un contrato de 12 meses en un sistema de control de asistencia justo cuando se acerca el traspaso de sus establecimientos educacionales a un nuevo sostenedor, que eventualmente definirá su propio estándar tecnológico. Se trata, se insiste, de una conjetura razonable a partir de la coincidencia temporal, no de un hecho acreditado.

2. Cláusulas de protección de datos en las bases de licitación

No fue posible acceder al texto completo de las bases técnicas y administrativas de la licitación de El Tabo (ni de las otras licitaciones educacionales revisadas), ya que estos documentos se alojan en el portal transaccional de Mercado Público y no están indexados de forma abierta para su lectura a través de buscadores externos. Dicho esto, la revisión de la ficha pública de la licitación de El Tabo no arroja ninguna mención a plazos de conservación de datos, a la calidad de "encargado del tratamiento" del proveedor, ni a medidas de seguridad de la información biométrica, más allá de la referencia genérica a la

plataforma de gestión "online". Esto es consistente con lo observado en la revisión general de la Parte II: no se detectó, en ninguna de las licitaciones examinadas, un estándar de cláusulas de protección de datos personales incorporado de manera sistemática en las bases.

Esta ausencia no es exclusiva del sector educación: la propia Secretaría de Gobierno Digital, en su "Guía Práctica para facilitar la implementación de la nueva Ley de Protección de Datos Personales en la Administración", reconoce que los órganos del Estado recién están en proceso de construir catálogos de datos personales y matrices de tratamiento, y que la nueva ley exige identificar expresamente a los "encargados del tratamiento" —como lo sería la empresa proveedora del sistema biométrico— y regular esa relación mediante cláusulas contractuales específicas. En la práctica, esto todavía no ha llegado a las bases de licitación de compras cotidianas como los sistemas de control de asistencia.

3. Estado de avance de la Agencia de Protección de Datos Personales

Este es el punto que más ha cambiado en las últimas semanas y que resulta más relevante para el seguimiento gremial, porque incide directamente en cuándo y cómo podría exigirse el cumplimiento de la Ley N° 21.719 frente a la biometría laboral:

- La Ley N° 21.719 exige que los tres consejeros del Consejo Directivo de la Agencia de Protección de Datos Personales sean designados por el Presidente de la República, con acuerdo del Senado por dos tercios de sus miembros en ejercicio, a más tardar seis meses antes de la entrada en vigencia de la ley, es decir, antes del 1 de junio de 2026.
- En mayo de 2026, el Ejecutivo presentó al Senado una terna (Joselyn Biermann, Roberto Godoy y Matías Larraguibel, por 6, 4 y 2 años respectivamente).
- A fines de mayo de 2026, las comisiones unidas de Constitución y Economía del Senado **rechazaron esa terna por falta de quórum** (empate en la votación). El plazo legal del 1 de junio de 2026 venció sin que se lograra la designación.

Abogados especialistas en la materia advirtieron públicamente, a comienzos de junio de 2026, que esta situación genera un riesgo real de que la Agencia no esté operativa —o lo esté solo parcialmente, en "marcha blanca"— cuando la ley entre en plena vigencia el 1 de diciembre de 2026, y plantearon que el Ejecutivo podría necesitar impulsar una "ley corta" para habilitar un nuevo procedimiento de designación. A la fecha de este documento (3 de julio de 2026) no se encontró información pública que confirme una nueva designación de consejeros ni la aprobación de dicha eventual ley corta.

La consecuencia práctica para el tema que nos ocupa es doble: por un lado, la incertidumbre sobre la instalación de la Agencia retrasa la posibilidad de contar con criterios oficiales y vinculantes sobre biometría laboral antes de diciembre de 2026; por otro, refuerza el argumento de que, mientras tanto, la única autoridad activa en la materia es la Contraloría General de la República a través de su Oficio N° E123145/2025 —un oficio que, como se explicó en la Parte I, carece de rango legal para imponer un estándar de consentimiento más débil que el que exigirá la propia Ley N° 21.719 una vez vigente.

4. Postura del Ministerio de Educación y de la Superintendencia de Educación

No se encontró ninguna circular, dictamen, resolución exenta ni pronunciamiento público del Ministerio de Educación ni de la Superintendencia de Educación que se refiera específica y expresamente al uso de sistemas biométricos para el control de asistencia de docentes o asistentes de la educación. La revisión del listado de circulares y dictámenes vigentes de la Superintendencia de Educación (categorías "Circulares" y "Dictámenes" de supereduc.cl) no arroja ningún resultado relacionado con biometría o datos biométricos; las circulares existentes sobre "registros de información" de los establecimientos se refieren al libro de clases digital (Circular N° 30/2021, que implementa el Estándar de Datos para la Educación) y no contienen referencias a mecanismos de control de asistencia del personal.

Este silencio institucional confirma, desde un ángulo adicional, el vacío normativo específico para el sector educación identificado en la Parte I: ni el Estatuto Docente, ni la Ley de Asistentes de la Educación, ni la autoridad sectorial especializada (Superintendencia de Educación) se han pronunciado sobre esta materia, dejando el campo abierto a que cada sostenedor —municipal, SLEP o particular subvencionado— decida por sí mismo, apoyándose alternativamente en el Oficio de Contraloría o en la normativa laboral de la Dirección del Trabajo, según el régimen que le sea aplicable.

Se recomienda, como acción gremial, oficiar directamente al Ministerio de Educación y a la Superintendencia de Educación solicitando un pronunciamiento expreso sobre el estándar aplicable a establecimientos educacionales en esta materia, dado el vacío detectado.

Parte V. Los SLEP de la Región de Valparaíso: revisión en Mercado Público

Se revisó Mercado Público para los seis Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) ya en régimen en la Región de Valparaíso, y para los dos que aún están en proceso de instalación. El objetivo fue verificar si alguno ha licitado o comprado sistemas de control de asistencia con componente biométrico desde que asumió la administración de los establecimientos educacionales.

SLEP en régimen

SLEP	En régimen desde	Comunas	Hallazgo en Mercado Público
a) Valparaíso y Juan Fernández	2020	Valparaíso y Juan Fernández	Sin licitaciones de biometría identificadas. Compras registradas: software antivirus, valoraciones médicas, materiales de oficina, mantención de flota.
b) Marga Marga	2026	Quilpué, Limache, Olmué, Villa Alemana	Sin licitaciones de biometría identificadas. Servicio de reciente instalación (opera desde el 1 de enero de 2026).
c) Costa Central	2025	Concón, Puchuncaví, Quintero, Viña del Mar	Sin licitaciones de biometría identificadas.
d) Petorca	2026	La Ligua, Cabildo, Papudo, Petorca (sin Zapallar)	Sin licitaciones de biometría identificadas. Servicio de reciente instalación.
e) Aconcagua	2026	San Felipe, Catemu, Llay-Llay, Panquehue, Putaendo, Santa María	Sin licitaciones de biometría identificadas. Servicio de reciente instalación.
f) Los Andes	2026	Los Andes, Calle Larga, Rinconada, San Esteban	Sin licitaciones de biometría identificadas. Recién en mayo de 2026 convocó a su primer Consejo Local de Educación Pública.

SLEP en proceso de instalación

SLEP Litoral (San Antonio, Algarrobo, Cartagena, El Quisco, El Tabo, Casablanca y Santo Domingo) y SLEP Hanga Roa (Isla de Pascua) se encuentran, ambos, en etapa de instalación ("anticipación"), sin haber asumido aún la administración de los establecimientos educacionales de sus territorios. El calendario de traspaso original proyectaba su entrada en régimen para

2027, pero información de prensa de mayo de 2026 da cuenta de que el Ministerio de Educación evalúa una pausa general del calendario de instalación de los SLEP creados y aún no traspasados —lo que podría afectar también a estos dos—, en un contexto de debate sobre si permitir que algunos municipios continúen como sostenedores.

Mientras no se produzca el traspaso, los establecimientos de esas comunas siguen administrados por sus respectivos municipios. Esto conecta directamente con un hallazgo de la Parte IV de este documento: la licitación de relojes biométricos de la Municipalidad de El Tabo —revocada antes de adjudicarse— corresponde exactamente a una de las comunas que en el futuro se integrará al SLEP Litoral. Es decir, cualquier sistema biométrico que hoy adquiera un municipio de esa zona quedará, al momento del traspaso, bajo la administración del futuro SLEP Litoral, lo que puede ser relevante para la continuidad contractual y el traspaso de los datos biométricos ya recolectados.

Contexto presupuestario relevante

En mayo de 2026 se reportó un recorte conjunto de \$21.560 millones a los presupuestos de los ocho SLEP de la Región de Valparaíso (los seis en régimen más Litoral y Hanga Roa), con montos que van entre \$1.900 y \$3.200 millones por servicio. Este recorte presupuestario es un antecedente de contexto relevante para cualquier evaluación futura sobre la capacidad de estos servicios de invertir en sistemas de control de asistencia, biométricos o no. Cabe señalar que estos recortes han hecho que algunos SLEP de la región no hayan podido, sobre todo al inicio de su gestión, cumplir con el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones de sus trabajadores.

Fuentes: Dirección de Educación Pública (educacionpublica.gob.cl y dep.gob.cl); Ministerio de Educación (mineduc.cl); Radio UV Valparaíso; BioBioChile; Mercado Público / Todo Licitaciones, consultado por organismo comprador para cada SLEP.

Parte VI. Análisis crítico: la instalación de sistemas biométricos a las puertas de la Ley N° 21.719

En el tramo final antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.719 —que regirá plenamente desde el 1 de diciembre de 2026—, corresponde plantear con claridad los criterios mínimos que el gremio exige en los lugares donde llegasen a instalarse, y las contradicciones que el propio contexto de instalación de los SLEP pone en evidencia. Esta parte desarrolla once líneas argumentales, apoyadas en los hallazgos ya documentados en las Partes I a V.

1. La autorización expresa del trabajador como variable obligatoria, sin represalias

Cualquier sistema de control de asistencia que incorpore datos biométricos —sea en un SLEP, en una corporación municipal o en un establecimiento particular subvencionado— debe contemplar la autorización expresa del docente o asistente de la educación como una condición obligatoria, no meramente deseable. Esto no es una preferencia gremial: es, derechamente, lo que exigirá la Ley N° 21.719 al tratarse de datos sensibles. Pero la sola exigencia formal de un consentimiento no basta si, en los hechos, negarse a entregarlo puede traer consigo alguna forma de represalia, presión de jefatura, o postergación en materia de horarios, evaluaciones o condiciones de trabajo. El estándar que corresponde exigir es doble: autorización expresa y por escrito, y garantía efectiva de que la negativa a entregar datos biométricos no acarreará ninguna consecuencia desfavorable para quien la ejerza. Ambos elementos —consentimiento real y ausencia de represalias— deben ir juntos; el uno sin el otro es una simulación de garantía.

Este punto se vuelve más delicado, no menos, en el sector público: como se señaló en la Parte I, el Oficio CGR N° E123145/2025 —única instrucción activa mientras la Agencia de Protección de Datos no se instale— no exige consentimiento individual alguno. Eso significa que, hoy, un SLEP o una corporación municipal podría considerarse habilitado para implementar biometría sin pedir autorización a nadie, apoyándose únicamente en un oficio sin rango legal. Frente a ese vacío, la exigencia de consentimiento expreso y sin represalias no es solo un estándar deseable: es la línea mínima que el gremio debe fijar por su cuenta, ante la falta de una autoridad que la imponga.

2. El riesgo legal se traspasa hacia abajo, sin garantías para nadie

La Parte I documentó que especialistas en la materia advierten sobre el riesgo real de responsabilidad administrativa para los jefes de servicio que implementen biometría sin respaldo legal suficiente, una vez que opere la futura Agencia de Protección de Datos. Ese riesgo, sin embargo, no se distribuye de manera pareja. Quien entrega su huella o su rostro es el docente o el asistente de la educación; quien podría enfrentar una sanción administrativa por una implementación mal fundada es la jefatura del servicio; y quien queda, en definitiva, más expuesto frente a un eventual litigio, una filtración de datos o una fiscalización posterior de la Agencia, es el propio trabajador cuyo dato sensible fue recolectado sin garantías claras. Se trata de

un diseño institucional desequilibrado: el cuerpo docente asume el costo inmediato —entregar un dato biométrico irreversible— mientras la responsabilidad jurídica queda flotando entre una jefatura que actuó siguiendo un oficio sin rango legal y una autoridad de control que, como se explica en el punto 3 de la Parte IV, todavía no está instalada. Nadie, en los hechos, protege hoy al trabajador que es persuadido —o presionado— a enrolarse.

3. La irreversibilidad del dato comprometido, en servicios sin capacidad demostrada de resguardarlo

Una huella dactilar o un rostro no se pueden "cambiar" si la base de datos que los contiene es vulnerada. Esta característica —la irreversibilidad del dato biométrico— es, precisamente, la razón por la que la nueva ley lo clasifica como dato sensible con protección reforzada. La Parte II de este documento constató que, en la inmensa mayoría de los casos revisados, quien aloja y procesa esos datos no es el propio organismo público, sino una empresa proveedora externa, sin que se haya encontrado evidencia de cláusulas contractuales de protección de datos incorporadas de manera sistemática en las bases de licitación. A eso se suma lo documentado en la Parte V: los SLEP de la región enfrentan recortes presupuestarios significativos que, como ya se señaló, han impedido a algunos de ellos cumplir con el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones de sus trabajadores, sobre todo al inicio de su gestión. Es razonable preguntarse si instituciones en esa situación financiera y administrativa cuentan con la capacidad técnica —y con el poder de negociación frente a un proveedor privado— necesaria para exigir estándares de ciberseguridad acordes al carácter irreversible del dato que estarían recolectando. Adoptar biometría sin esa capacidad demostrada no es modernización: es exponer a los trabajadores a un riesgo permanente por una decisión que, además, no le corresponde asumir a cada docente individualmente, sino a la institución que decide recolectar el dato.

4. Garantías necesarias frente a la cesión, venta o uso secundario de los datos por terceros

Más allá del riesgo de una filtración accidental (punto 3), existe un riesgo distinto y no menos serio: que la empresa proveedora que aloja los datos biométricos —el "encargado del tratamiento" identificado en la Parte II— los comparta, transfiera, venda o reutilice, dentro de su propia red corporativa o con otras empresas, para fines distintos del control de asistencia. La Ley N° 21.719 consagra el principio de finalidad, ya citado en la Parte I: un dato recolectado para un fin específico no puede tratarse para otro fin sin nueva autorización. Pero un principio general de la ley no es, por sí solo, una garantía operativa para el trabajador, sobre todo cuando la Parte II de este documento no encontró evidencia de que las licitaciones examinadas incorporen cláusulas contractuales específicas para impedir precisamente este riesgo.

El estándar mínimo que el gremio exige en los lugares donde llegasen a instalarse, antes de que cualquier sistema biométrico se adopte, incluye: una cláusula contractual explícita que prohíba la cesión, venta, licenciamiento o cualquier forma de traspaso de los datos biométricos a terceros, filiales, "socios comerciales" o cualquier otra entidad, bajo cualquier título; la prohibición expresa de usos secundarios —perfilamiento, elaboración de bases de datos consolidadas, cesión a aseguradoras, empleadores futuros o evaluadores de riesgo crediticio, entre otros—; el derecho del organismo empleador, y en lo posible del propio gremio, a auditar las prácticas de seguridad y de uso del proveedor; la identificación clara del país y la ubicación física de los servidores donde se almacenan los datos, dado que la Ley N° 21.719 impone exigencias adicionales para las transferencias internacionales de datos personales; y la eliminación efectiva —no la simple anonimización— de los datos biométricos al término del contrato con ese proveedor o de la relación laboral, dentro de un plazo verificable, con un mecanismo que permita al propio trabajador confirmar que esa eliminación ocurrió. Mientras la Agencia de Protección de Datos Personales no esté instalada ni en condiciones de fiscalizar estos contratos (Parte IV, punto 3), el gremio no puede limitarse a esperar una supervisión estatal futura: estas cláusulas deben exigirse ahora, en la etapa de discusión de cualquier sistema, no después de que ya haya sido adoptado.

5. La contradicción presupuestaria: ¿con qué recursos, y para qué prioridad?

El hallazgo de la Parte V —un recorte de \$21.560 millones a los presupuestos de los ocho SLEP de la región, concentrado hasta ahora en las áreas de proyectos y no en otras partidas— obliga a una pregunta de fondo: ¿cómo podrían estos servicios locales pretender destinar recursos a la adquisición e implementación de sistemas biométricos de control de asistencia, cuando al mismo tiempo no logran garantizar el financiamiento de necesidades básicas del quehacer pedagógico cotidiano? Entre ellas: fotocopias y otros materiales didácticos; artículos de aseo; y programas y equipos de atención pedagógica especializada, incluyendo equipos psicosociales permanentes y suficientes para las comunidades educativas que los requieren.

La pregunta que se sigue de esto no es retórica: ¿cómo se compatibiliza la instalación de sistemas de control biométrico —una inversión tecnológica no menor, según se detalló en la Parte III, que además exige un costo recurrente mensual por cada trabajador habilitado— con el discurso institucional que declara poner el foco en los aprendizajes? Si los recursos son escasos, la escasez debiera resolverse primero a favor de lo que incide directamente en la sala de clases y en el bienestar de los

estudiantes, no en mecanismos de vigilancia y control del cuerpo docente y de los asistentes de la educación. Insistir en la biometría en este contexto profundiza, más que corrige, una cultura del control: se invierte en fiscalizar el cuerpo de quien trabaja, mientras se posterga la inversión en las condiciones materiales de quienes aprenden.

6. El apuro normativo: invertir en la antesala de un estándar más exigente

Hay, además, un problema de sincronía que ya fue anticipado por especialistas citados en la Parte I: adoptar hoy sistemas biométricos —bajo el paraguas débil del Oficio CGR N° E123145/2025— a solo meses de que entre en vigencia una ley que exigirá un test de necesidad y proporcionalidad más estricto, expone a los propios servicios a que la inversión resulte, en poco tiempo, jurídicamente cuestionada o derechamente inviable. Los mismos abogados que advirtieron sobre pérdidas millonarias y riesgo de destitución para jefes de servicio (Parte I) están describiendo, en el fondo, un problema de gasto público imprudente: comprometer recursos escasos en tecnología que un nuevo estándar legal, ya conocido y con fecha cierta de entrada en vigencia, puede volver no conforme casi de inmediato. Ese no es un argumento exclusivamente jurídico: es también un argumento de buena administración de fondos públicos, que a un gremio docente le corresponde plantear con la misma fuerza que a cualquier otro actor preocupado por el uso correcto de los recursos de la educación pública.

7. Fragmentación sin criterio único: desigualdad dentro del propio sistema educativo

La Parte IV constató el silencio del Ministerio de Educación y de la Superintendencia de Educación sobre esta materia. La consecuencia práctica de ese silencio no es neutra: deja que cada sostenedor —SLEP, corporación municipal o particular subvencionado— decida por sí mismo si exige biometría, bajo qué condiciones y con qué garantías. El resultado, ya visible en la propia Región de Valparaíso, es una fragmentación completa: municipios que licitan y luego revocan procesos de biometría (El Tabo), SLEP recién instalados que aún no han tomado ninguna decisión al respecto, y un marco nacional —el Oficio de Contraloría— que se aplica de manera desigual según la voluntad de cada jefatura. Un docente o asistente de la educación puede terminar sometido a un régimen de control biométrico simplemente por la comuna en la que trabaja, sin que exista ninguna razón pedagógica, técnica ni de gestión que justifique ese trato distinto entre colegas de la misma profesión. La ausencia de un criterio único no es solo un vacío normativo: es, en los hechos, una fuente de desigualdad dentro del propio sistema de educación pública.

8. Un patrón que otros países ya han enfrentado, y que sus propios gremios han resistido

Chile no sería un caso aislado. En Argentina, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires dictó a fines de 2025 una resolución que exige el registro de asistencia docente mediante huella digital a partir del año escolar 2026, con suspensión de un bono salarial para quien no se enrolara; la medida fue dictada por acto administrativo del Poder Ejecutivo local, sin pasar por la Legislatura. En Brasil, la implementación de relojes biométricos para controlar la asistencia docente en escuelas públicas de distintos municipios y estados ha sido cuestionada por sindicatos y asociaciones del magisterio, que han denunciado su carácter punitivo y la falta de proporcionalidad; en algunos casos, incluso, acciones judiciales lograron frenar la obligatoriedad. El patrón que se repite en ambos países es el mismo que se observa en Chile: una decisión administrativa que avanza más rápido que el debate público y que la normativa de protección de datos, presentada bajo la retórica de la "modernización", y resistida por el propio cuerpo docente por las mismas razones que se desarrollan en este documento. Este antecedente comparado no reemplaza el análisis del marco jurídico chileno, pero sí confirma que la preocupación gremial no es una posición aislada, sino parte de un debate que otros países ya están dando.

9. La alternativa ya disponible, y sin costo adicional

Cabe recordar, además, que la tecnología que no significa mayores gastos para estos servicios —porque, en muchos casos, ya está adquirida y en uso— sigue siendo el libro de asistencia. Un registro que, acompañado de un control administrativo razonable y de las jefaturas correspondientes, cumple la misma función de fiscalización de jornada sin requerir inversión adicional, sin recolectar datos sensibles de los trabajadores, y sin las complejidades jurídicas que trae consigo la biometría bajo el nuevo marco de protección de datos. La opción por sistemas más costosos y jurídicamente más exigentes, en un contexto de estrechez presupuestaria declarada, requiere una justificación que hasta ahora no se ha visto.

10. La firma como forma histórica de respeto a la dignidad, frente al control corporal

Históricamente, la firma del trabajador en el libro de asistencia ha sido el modo mediante el cual se reconoce su presencia y su palabra: un acto voluntario, propio de un sujeto de derechos, que descansa en la confianza depositada en su condición de persona autónoma. El control dactilar o el reconocimiento ocular, en cambio, no piden la palabra del trabajador: piden su

cuerpo. Verifican una característica biológica —la huella, el iris, el rostro— del mismo modo en que se identificaría cualquier objeto o animal mediante un rasgo físico irrepetible. La diferencia no es meramente técnica; es simbólica y, en último término, ética: mientras la firma constata que alguien estuvo presente y confía en su palabra escrita, la biometría corporal prescinde de esa palabra y la reemplaza por la verificación de un dato del cuerpo, tratando al trabajador —aunque no sea la intención explícita de quien diseña el sistema— más como una entidad a identificar por sus rasgos físicos que como la persona cuyo compromiso se reconoce, precisamente, por su firma.

Cabe agregar que las alternativas no biométricas que la propia Resolución Exenta N° 38 de la Dirección del Trabajo exige ofrecer junto a cualquier sistema biométrico —tarjetas de proximidad, claves o PIN— no representan, en los hechos, una salida a esta objeción de fondo ni tampoco un ahorro real. Como se describió en la Parte II, esas alternativas forman parte del mismo sistema tecnológico adquirido de manera onerosa: el mismo reloj control, la misma plataforma en la nube, el mismo contrato con el proveedor externo. Optar por la tarjeta en lugar de la huella, dentro de un sistema de ese tipo, no evita el gasto ni la lógica de vigilancia electrónica del conjunto: solo evita, dentro de ese mismo sistema costoso, el componente biométrico específico. La alternativa que efectivamente evita tanto el costo como esa lógica de control corporal —y que, además, preserva la firma como gesto de reconocimiento de la palabra del trabajador— sigue siendo el libro de asistencia físico, ya adquirido y en uso en la inmensa mayoría de los establecimientos, según se planteó en el punto 9.

Llamamos a los trabajadores y trabajadoras a hacer uso de su derecho a no autorizar la utilización de sistemas biométricos, y a exigir que se siga utilizando el libro de firmas, con todas las condiciones de seguridad con las que ya se cuenta para su uso eficiente.

11. El trasfondo: respeto profesional, no jerarquía menor

Por último, y no menos importante: cómo se controla la asistencia de un cuerpo docente y de asistentes de la educación es también una señal de cómo una institución concibe a quienes la integran. Exigir un estándar biométrico de control corporal a un docente, sin resolver antes sus condiciones materiales de trabajo, corre el riesgo de tratarlo como un funcionario de rango menor, sujeto a un régimen de fiscalización propio de otras lógicas laborales, y no como el profesional que es. El respeto a la profesión docente y a la función de los asistentes de la educación pasa, también, por la forma —no solo por el fondo— en que se ejerce el control administrativo sobre su trabajo. Los diez argumentos anteriores convergen en esta misma idea: la biometría laboral en educación no es un asunto meramente técnico de registro de horarios, sino una decisión que revela prioridades institucionales, distribuye riesgos de manera desigual, y define el tipo de relación de confianza —o de control— que se quiere construir con quienes sostienen, día a día, la educación pública.

Fuentes de esta parte: además de las citadas en las Partes I, II y V de este documento, se incorpora información de prensa y análisis especializado sobre experiencias comparadas: Resolución 1292/2025 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (Argentina) y reportes periodísticos sobre implementación de relojes biométricos docentes en municipios y estados de Brasil (2025), consultados con fines exclusivamente comparativos e ilustrativos.

Pendientes que permanecen abiertos

- Confirmar el motivo concreto de la revocación de la licitación de El Tabo (código 4844-10-L126), mediante consulta directa a esa municipalidad o solicitud de transparencia.
- Obtener copia de bases técnicas y administrativas de procesos de licitación educacional con componente biométrico, para verificar en el texto completo (no solo en el resumen público) la existencia de cláusulas de protección de datos.
- Verificar si existe o se instala finalmente el Consejo Directivo de la Agencia de Protección de Datos Personales antes del 1 de diciembre de 2026, y si se dicta alguna "ley corta" para destrabar su designación.

- Dar seguimiento a una eventual respuesta del Ministerio de Educación o de la Superintendencia de Educación, en caso de que el Colegio de Profesoras y Profesores decida oficiar consultando sobre esta materia.
- Repetir esta revisión de Mercado Público periódicamente para los ocho SLEP de la región, dado que varios recién comenzaron a operar en 2026 y podrían licitar sistemas de control de asistencia más adelante.
- Dar seguimiento a la eventual pausa o continuidad del calendario de traspaso de SLEP Litoral y SLEP Hanga Roa, y a sus efectos sobre los municipios de esos territorios (incluido El Tabo).