



Monitor Semanal

Noticias tributarias y legales



No. 1139

26 de enero de 2026

En esta edición:

Su empresa maneja datos personales: ¿cómo los protege?

La normativa uruguaya de protección de datos impone a las empresas obligaciones crecientes en materia de gestión, seguridad y responsabilidad sobre la información personal que tratan.

Entró en vigor la extensión de la licencia por paternidad

Se encuentra vigente la extensión de la licencia por paternidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Nro. 20.312.



Su empresa maneja datos personales: ¿cómo los protege?

La normativa uruguaya de protección de datos impone a las empresas obligaciones crecientes en materia de gestión, seguridad y responsabilidad sobre la información personal que tratan.



Introducción

En los últimos años, el manejo de grandes volúmenes de información se convirtió en un activo estratégico para las empresas. Los datos personales ya no son vistos únicamente como registros administrativos, sino como un bien económico de enorme valor, capaz de definir decisiones comerciales, campañas de marketing o incluso la reputación corporativa. Al mismo tiempo, los consumidores exigen transparencia y control sobre el uso de su información. Este doble movimiento explica por qué la regulación en materia de protección de datos se ha vuelto cada vez más estricta en todo el mundo.

Europa marcó un hito en la materia con la aprobación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que estableció un estándar global.

Uruguay y la adopción de estándares europeos

Uruguay no permaneció ajeno a esta tendencia. Con la Ley Nro. 19.670 – que actualizó la Ley Nro. 18.331– y el Decreto Nro. 64/020 se incorporaron a nuestro país estándares inspirados directamente en el RGPD. Entre ellos se destacan la privacidad por diseño (*privacy by design*), la privacidad por defecto (*privacy by default*) y la obligación de demostrar en todo momento que la empresa cumple con la normativa.

Actualmente, toda organización que maneje datos personales en Uruguay está alcanzada por la normativa en materia de protección de datos, con escasas excepciones. La ley uruguaya entiende por **datos personales** cualquier información que refiera a personas físicas o jurídicas determinadas o determinables. Especial atención merecen los llamados **datos sensibles**: aquellos que revelan origen racial y étnico, preferencias políticas, convicciones religiosas o morales, afiliación sindical o información sobre la salud o la vida sexual. Cuando una empresa trata datos sensibles, la ley exige recaudos adicionales por el nivel de riesgo que implican.

El principio de responsabilidad proactiva

El principio de responsabilidad proactiva, incorporado por la Ley Nro. 19.670, determina que el cumplimiento en materia de protección de datos ya no es pasivo. Hoy en día cualquier empresa que procese datos personales en nuestro país debe llevar registros, revisar periódicamente sus prácticas y documentar las medidas adoptadas para poder acreditar, frente a auditorías o reclamos, que protege de forma efectiva la información que maneja.

En la práctica, esto implica que las empresas deben:

- Incorporar medidas de seguridad y control desde el diseño de productos y servicios (por ejemplo, al desarrollar una app para el registro y gestión de datos de clientes de la empresa).
- Revisar periódicamente la efectividad de esas medidas.
- Documentar procesos de tratamiento de datos y su justificación.

La figura del Delegado de Protección de Datos

Una de las obligaciones más significativas de la normativa uruguaya es la de designar un Delegado de Protección de Datos (DPD) en determinados casos. Deben hacerlo:

- Las entidades públicas –estatales o no estatales–.
- Las entidades privadas estatales o con participación estatal.
- Las empresas cuyo negocio principal implique tratar datos sensibles.
- Aquellas que realicen tratamiento de grandes volúmenes de datos personales (+35.000 personas).

Asimismo, la normativa faculta a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales (URCDP) a pronunciarse sobre la pertinencia de que una entidad privada cuente con un DPD.

El DPD puede ser una persona física o jurídica, interna o externa a la empresa, pero debe acreditar conocimientos en Derecho y especializados en protección de datos personales.

Entre sus funciones principales están:

- Asesorar sobre la formulación, diseño y aplicación de políticas de protección de datos personales.
- Supervisar el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos en las entidades en las que preste servicios.
- Proponer medidas de adecuación a la normativa y a los estándares internacionales, así como verificar su implementación.
- Actuar como nexo entre la empresa y la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales (URCDP).

En cuanto a su relación con la empresa, el DPD debe actuar con autonomía técnica e independencia. Tiene derecho a acceder plenamente a las bases de datos de la empresa y a los procesos vinculados, y está obligado a mantener estricta confidencialidad sobre la información a la que acceda. Puede desempeñar otras funciones, siempre que no generen conflicto de intereses.

Incluso, la normativa permite que un conjunto de empresas con actividades afines comparta un único DPD, siempre que este pueda cumplir cabalmente con sus funciones en relación con todas y cada una de ellas.

Sanciones y riesgos de incumplimiento

La URCDP es el órgano encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa en la materia y aplicar sanciones en Uruguay.

La Ley Nro. 18.331 establece un menú de sanciones cuya severidad aumenta según la gravedad o reiteración de la infracción:

1. Observación
2. Apercibimiento
3. Multa de hasta 500.000 unidades indexadas (aproximadamente USD 80.000)
4. Suspensión de la base de datos por cinco días
5. Clausura de la base de datos

A esto se suma el impacto reputacional: un procedimiento sancionatorio puede erosionar la confianza de clientes, inversores y del público en general, dañando el valor de la empresa más allá de la sanción en sí.

Entró en vigor la extensión de la licencia por paternidad

Se encuentra vigente la extensión de la licencia por paternidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Nro. 20.312



En nuestra entrega del Monitor Semanal Nro. 1074, de fecha 5 de agosto de 2024, comentamos las principales modificaciones introducidas por la Ley Nro. 20.312 a las Leyes Nros. 19.121 y 19.161, en materia de licencia por paternidad.

Esta normativa establece una serie de hitos relevantes que comenzaron a aplicarse a partir del 1º de enero de 2026, los cuales desarrollamos a continuación.

Licencia por paternidad:

Es importante tener presente que el derecho a ausentarse del trabajo y a percibir el correspondiente subsidio alcanza a las siguientes personas:

- Trabajadores dependientes de la actividad privada.
- Trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tengan más de un trabajador subordinado.
- Titulares de empresas monotributistas.

Para los trabajadores dependientes, el uso de este derecho requiere informar fehacientemente al empleador la fecha probable de parto, con al menos dos semanas de antelación.

Plazo de licencia por paternidad.

Hasta diciembre de 2025 regían plazos distintos para el goce de la licencia por paternidad, según se tratara de trabajadores dependientes o no dependientes.

A) Trabajadores dependientes:

Antes del 1º de enero de 2026, los trabajadores dependientes contaban con una licencia por paternidad de 14 días continuos, a los que se sumaban los 3 días establecidos por la Ley Nro. 18.345, abonados por el empleador.

A partir de dicha fecha, a los 3 días previstos por la aludida ley, se incorporan 17 días continuos adicionales, a cargo del Banco de Previsión Social, alcanzando así la licencia por paternidad un total de 20 días.

B) Trabajadores no dependientes:

En el caso de los trabajadores no dependientes, hasta el 31 de diciembre de 2025, la licencia por paternidad era de 15 días continuos, plazo que a partir del 1º de enero de 2026 se amplió a 20 días continuos.

La fecha que se debe considerar para la generación de derechos es el día del nacimiento del hijo. En caso de parejas homoparentales, la mujer no gestante también tiene derecho a esta licencia especial.

Cuestiones a considerar:

Sin perjuicio de que en los supuestos que se detallan a continuación la aplicación de la norma comenzó en el año 2024, corresponde tener presente que la Ley Nro. 20.312 amplió a 30 días continuos la licencia por paternidad en los siguientes casos:

- a) Nacimientos múltiples o peso al momento de nacer menor o igual a 1.5 kilogramos.
- b) Cuando el recién nacido presenta algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad impliquen riesgo o compromiso de vida, con internación o tratamiento domiciliario; o que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento.
- c) Cuando el parto se diere antes de la fecha presunta.

Es importante recordar que los períodos de descanso por paternidad —al igual que ocurre con la licencia por maternidad— constituye un derecho obligatorio e irrenunciable de los trabajadores en régimen de dependencia, quienes no podrán ser despedidos hasta que hayan transcurrido al menos 30 días desde su reintegro a la actividad laboral.

En caso de que el despido se produzca dentro de dicho período, el empleador deberá abonar una suma equivalente a tres meses de salario, además de la indemnización legal que corresponda.

Breves

- Mediante el Decreto Nro. 15/026, y debido a la afectación de la producción generada por el déficit hídrico, el Poder Ejecutivo prorrogó el vencimiento de los aportes a la seguridad social del último cuatrimestre del año 2025 hasta el 31 de mayo de 2026, mientras que el vencimiento de los aportes del primer cuatrimestre de 2026 lo prorrogó hasta el 31 de julio de 2026. Las aludidas prórrogas solo aplican a los contribuyentes que desarrollen explotaciones rurales -totales o parciales- incluidas en la Ley Nro. 15.852, en inmuebles localizados en los Departamentos de Lavalleja, Canelones, Colonia, Maldonado, San José, Rocha, Florida y Montevideo. Cabe aclarar que las aludidas prórrogas no eximen a los contribuyentes de su deber de presentar la declaración nominada dentro de los plazos correspondientes.
- A través de su página Web la DGI informó que el domicilio electrónico constituido por personas físicas ante el BPS ya fue comunicado al organismo, por lo que tanto la DGI como el BPS podrán enviar notificaciones a esa misma casilla. Además, recordó que cada contribuyente es responsable de habilitar o revocar lectores autorizados y de mantener estos permisos actualizados.



Contacto

Invitamos a nuestros lectores a enviarnos sus inquietudes sobre la temática de esta sección a: UY-FMLegal@kpmg.com

home.kpmg/uy/es



Es un producto confeccionado por los Departamentos Tributario-Legal y Económico de KPMG. Queda prohibida la reproducción total y/o parcial de esta publicación, así como su tratamiento informático, y su transmisión o comunicación por cualquier forma o medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, bajo apercibimiento de las sanciones dispuestas por la Ley N° 9.739, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 17.616, salvo que se cuente con el consentimiento previo y por escrito de los autores.

Nota al usuario: La visión y opiniones aquí reflejadas son del autor y no necesariamente representan la visión y opiniones de KPMG. Toda la información brindada por este medio es de carácter general y no pretende reemplazar ni sustituir cualquier servicio legal, fiscal o cualquier otro ámbito profesional. Por lo tanto, no deberá utilizarse como definitivo en la toma de decisiones por parte de alguna persona física o jurídica sin consultar con su asesor profesional luego de haber realizado un estudio particular de la situación.