

NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. ALCANCES LABORALES

El día 13 de diciembre se publicó la Ley N° 21.719, relativa a la protección y tratamiento de datos personales, la cual tiene por objeto regular la forma y condiciones respecto del tratamiento de este tipo de información, mejorando así la protección de ésta.

La Ley N° 21.719, publicada en el Diario Oficial el día 13 de diciembre de 2024, actualiza la legislación vigente y eleva el estándar de protección a los derechos de las personas. Cualquier persona jurídica o empleador que realice tratamiento de información tanto de sus clientes como de sus trabajadores, deberán dar cumplimiento estricto a esta ley.

Así, dentro de las principales novedades que introduce la referida norma, se pueden señalar: ampliación de las bases de licitud para el tratamiento de datos personales; principios que rigen el tratamiento de datos personales; nuevas multas administrativas en caso de infracción de la ley; creación de la Agencia de Protección de Datos Personales; regulación de la transferencia internacional de datos; entre otros aspectos a considerar.

A continuación, nos centraremos exclusivamente en los alcances laborales que tiene la presente ley.

I. ¿Cuándo es legítimo el tratamiento de datos personales del trabajador?

1. En primer lugar, cabe tener presente que, dato personal es cualquier información vinculada o referida a una persona natural identificada o identificable. Se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante uno o más identificadores, tales como el nombre, el número de cédula de identidad, el análisis de elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.

En el ámbito laboral, el legislador ha consagrado la protección de los datos personales de modo expreso en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

"El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral".

Respecto del tratamiento de datos personales, la nueva ley, complementando el artículo 4 de la Ley N° 19.628, señala expresamente que la autorización de tratamiento debe reunir ciertas condiciones mínimas, las cuales son:

- Consentimiento expreso del titular de los datos, el cual debe ser libre, informado y específico en cuanto a su finalidad o finalidades.
- Este consentimiento debe manifestarse en forma previa y de manera inequívoca.
- El consentimiento debe ser manifestado ya sea de forma verbal, por escrito o través de un medio electrónico equivalente o cualquier otro acto que de cuenta de la voluntad del titular.

- El titular debe ser debidamente informado respecto del propósito del almacenamiento de sus datos personales y su posible comunicación al público.
- 2. En segundo lugar, y sin que sea necesario el consentimiento del trabajador, es lícito el tratamiento de datos personales, en los siguientes casos:
 - Cuando el tratamiento esté referido a datos relativos a obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial y se realice de conformidad a la ley, incluidos los datos referidos a la situación socioeconómica del titular.
 - Cuando el tratamiento sea necesario para la ejecución o el cumplimiento de una obligación legal o lo disponga la ley.
 - Cuando el tratamiento de datos sea necesario para la celebración o ejecución de un contrato entre el titular y el responsable, o para la ejecución de medidas precontractuales adoptadas a solicitud del titular.
 - Cuando el tratamiento sea necesario para la satisfacción de intereses legítimos del responsable o de un tercero, siempre que con ello no se afecten los derechos y libertades del titular. En todo caso, el titular podrá exigir siempre ser informado sobre el tratamiento que lo afecta y el interés legítimo en base al cual se efectúa dicho tratamiento.
 - Cuando el tratamiento de datos sea necesario para la formulación, ejercicio o defensa de un derecho ante los tribunales de justicia u órganos públicos.

II. Obligaciones del responsable de los datos, es decir, del empleador.

- Informar y poner a disposición del titular los antecedentes que acrediten la licitud del tratamiento de datos que realiza. Asimismo, deberá entregar de manera expedita dicha información cuando le sea requerida.
- Asegurar que los datos personales se recojan de fuentes de acceso lícitas con fines específicos, explícitos y lícitos, y que su tratamiento se limite al cumplimiento de estos fines.
- Comunicar o ceder, en conformidad a las disposiciones de esta ley, información exacta, completa y actual.
- Suprimir o anonimizar los datos personales del titular cuando fueron obtenidos para la ejecución de medidas precontractuales. Cumplir con los demás deberes, principios y obligaciones que rigen el tratamiento de los datos personales previstos en esta ley. Entre estos se encuentran:
 - ❖ Deber de secreto o confidencialidad.
 - ❖ Deber de información y transparencia.
 - ❖ Deber de protección de dichos datos.
 - ❖ Deber de adoptar medidas de seguridad.
 - ❖ Deber de reportar las vulneraciones a las medidas de seguridad.

III. Tratamiento de datos personales sensibles del trabajador.

En primer lugar, cabe señalar que tendrán esta condición de sensibles aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, que revelen el origen étnico o racial, la afiliación política, sindical o gremial, la situación socioeconómica, las convicciones ideológicas o filosóficas, las

creencias religiosas, los datos relativos a la salud, al perfil biológico humano, los datos biométricos, y la información relativa a la vida sexual, a la orientación sexual y a la identidad de género de una persona natural.

El tratamiento de datos personales sensibles sólo puede realizarse cuando el titular de estos datos manifiesta su consentimiento en forma expresa, otorgado a través de una declaración escrita, verbal o por un medio tecnológico equivalente.

Sin perjuicio de lo anterior, es lícito el tratamiento de datos personales sensibles, sin el consentimiento del titular, en ciertos casos. Estos son:

- Cuando el tratamiento se refiere a datos personales sensibles que el titular ha hecho manifiestamente públicos y su tratamiento esté relacionado con los fines para los cuales fueron publicados.
- Cuando el tratamiento se basa en un interés legítimo realizado por una persona jurídica de derecho público o de derecho privado que no persiga fines de lucro y se cumplan las siguientes condiciones:
 - ❖ Su finalidad sea política, filosófica, religiosa, cultural, sindical o gremial;
 - ❖ El tratamiento que realice se refiera exclusivamente a sus miembros o afiliados;
 - ❖ El tratamiento de datos tenga por objeto cumplir las finalidades específicas de la institución;
 - ❖ La persona jurídica otorgue las garantías necesarias para evitar filtraciones, sustracciones o un uso o tratamiento no autorizado de los datos, y
 - ❖ Los datos personales no se comuniquen o cedan a terceros.
- Cuando el tratamiento de los datos personales del titular resulte indispensable para salvaguardar la vida, salud o integridad física o psíquica del titular o de otra persona o, cuando el titular se encuentre física o jurídicamente impedido de otorgar su consentimiento. Una vez que cese el impedimento, el responsable debe informar detalladamente al titular los datos que fueron tratados y las operaciones específicas de tratamiento que fueron realizadas.
- Cuando el tratamiento de los datos sea necesario para la formulación, ejercicio o defensa de un derecho ante los tribunales de justicia o un órgano administrativo.
- Cuando el tratamiento de datos sea necesario para el ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones del responsable o del titular de datos, en el ámbito laboral o de seguridad social, y se realice en el marco de la ley.
- Cuando el tratamiento de datos personales sensibles lo autorice o mandate expresamente la ley.

En segundo lugar, y a propósito de los datos sensibles relativos a la salud y perfil biológico humano, además de requerirse el consentimiento previo, inequívoco y expreso del titular, dichos datos sólo podrán ser tratados para los fines previstos por las leyes especiales en materia sanitaria.

Solo excepcionalmente dichos datos podrán ser tratados sin el consentimiento del titular, estos casos son:

- Cuando éste resulte indispensable para salvaguardar la vida o integridad física o psíquica del titular o de otra persona o, cuando el titular se encuentre física o jurídicamente impedido de

otorgar su consentimiento. Una vez que cese el impedimento, el responsable debe informar detalladamente al titular los datos que fueron tratados y las operaciones específicas de tratamiento que fueron realizadas.

- En casos de alerta sanitaria legalmente decretada.
- Cuando sean utilizados con fines históricos, estadísticos o científicos, para estudios o investigaciones que atiendan fines de interés público o vayan en beneficio de la salud humana, o para el desarrollo de productos o insumos médicos que no podrían desarrollarse de otra manera.
- Cuando el tratamiento de los datos sea necesario para la formulación, ejercicio o defensa de un derecho ante los tribunales de justicia o ante un órgano administrativo.
- Cuando el tratamiento sea necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social.
- Cuando la ley así lo permita e indique expresamente la finalidad que deberá tener dicho tratamiento.

En tercer lugar, y a propósito de los datos personales biométricos, tales como huella digital, iris, rasgos faciales o voz, además de requerirse el consentimiento previo, inequívoco y expreso del titular, dichos datos sólo podrán ser tratados siempre que el responsable de estos, es decir, el empleador, proporcione al titular la siguiente información:

- La identificación del sistema biométrico usado;
- La finalidad específica para la cual los datos recolectados por el sistema biométrico serán utilizados;
- El período durante el cual los datos biométricos serán utilizados, y
- La forma en que el titular puede ejercer sus derechos.

Los datos personales biométricos podrán tratarse sin consentimiento sólo en los casos señalados a propósito de los datos sensibles relativos a la salud y perfil biológico humano.

IV. Entrada en vigencia de la Ley 21.719.

La entrada en vigencia de la ley es a contar del primer día del vigésimo cuarto mes posterior a la publicación de la ley en el Diario Oficial, esto es, en enero del año 2027.

Esta Ley sigue empujando un importante cambio de paradigma en las relaciones laborales y la necesidad de protección de los datos personales de los trabajadores, impulsando que el tratamiento de dicha información se realice con el consentimiento del titular de dichos datos o en los casos que lo autorice la ley. Además, procura que se aseguren estándares de calidad, información, transparencia y seguridad.

Es importante resaltar que estas modificaciones tienen un impacto directo en las prácticas y políticas de las organizaciones. Por lo tanto, se insta a todos los responsables de recursos humanos a familiarizarse con los cambios introducidos por esta nueva ley y a adoptar las medidas necesarias para asegurar su cumplimiento debido y oportuno.