



# Desafíos de protección de datos personales en Recursos Humanos ASIMET

# Introducción al contexto legal de la Ley 21.719



## Luis Parada

Socio, Derecho Laboral, DLA Piper

Colíder Regional del Grupo de Práctica Laboral EE. UU. y Latinoamérica

Santiago

[luis.parada@us.dlapiper.com](mailto:luis.parada@us.dlapiper.com)



## Macarena Gatica

Socia, Tecnología, protección de datos y Ciberseguridad, DLA Piper

Santiago

[macarena.gatica@us.dlapiper.com](mailto:macarena.gatica@us.dlapiper.com)

# Introducción

The background of the slide features several horizontal, wavy lines in a light blue color, creating a sense of motion and depth. These lines are positioned below the main title and extend across the width of the slide.

# Contexto legal de la Ley 21.719

## Importancia de los datos personales de trabajadores

¿Qué son los datos personales?

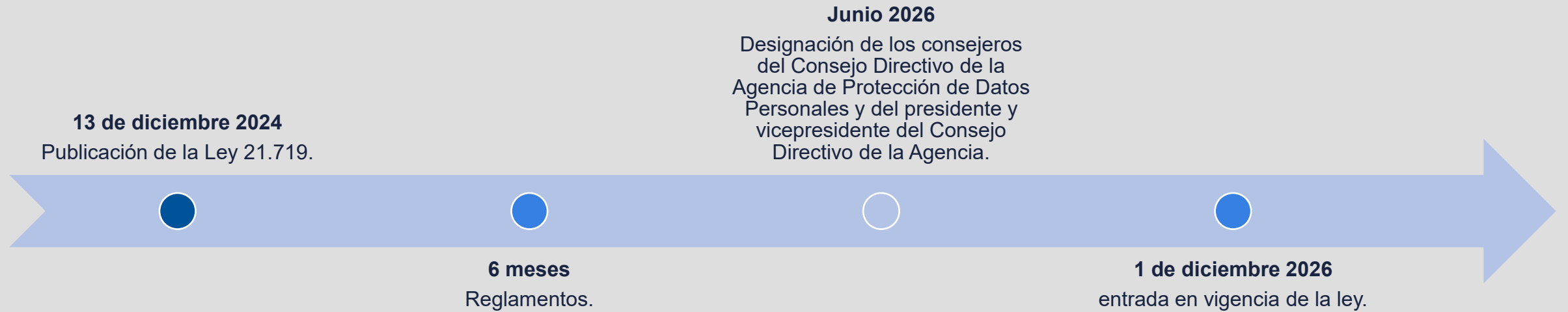
¿Tratamos datos personales de nuestros trabajadores?

¿Qué responsabilidad tiene la Gerencia de Personas sobre los datos personales del personal?



# Ley 21.719

Sobre protección de datos personales



# Ámbito normativo

---

Artículo 19 N°4 de la Constitución Política de República.

---

Ley N°19.628 sobre protección a la vida privada.

---

Ley N°21.719 sobre protección de datos personales (modifica la Ley N°19.628).

---

Código del Trabajo.

# Tutela laboral

Art. 485 Código del Trabajo

“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, ....., cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”.

# Art. 5 Código del Trabajo



“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos”.



“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo....”

# Art. 154 bis Código del Trabajo

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



# Conceptos generales nueva ley de protección de datos personales

# Tratamiento de datos

Ley 21.719.

“Cualquier operación o conjunto de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan de cualquier forma recolectar, procesar, almacenar, comunicar, transmitir o utilizar datos personales o conjuntos de datos personales.”

- Ej. Captar datos, almacenar, segmentaciones, comunicar.



# Dato personal

Ley 21.719.

“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.

Para determinar si una persona es identificable deberán considerarse todos los medios y factores objetivos que razonablemente se podrían usar para dicha identificación en el momento del tratamiento.”

- Ej. RUT, domicilio, correo electrónico, estado civil, amonestaciones, evaluaciones.



# Dato sensible

Ley 21.719.

“Tendrán esta condición 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.”

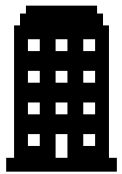
Ej. Datos de salud, biometría, raza, religión, preferencias sexuales.



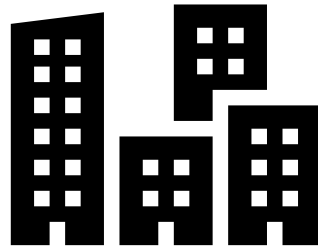
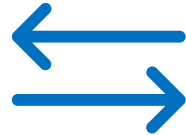
# Ecosistema de protección de datos



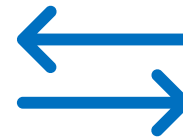
Agencia de  
protección de datos.



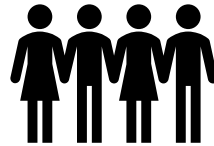
Empresas  
relacionadas



Responsable  
Empleador



Encargado del  
tratamiento de  
datos.



Titular de datos  
(Postulante, trabajador, cargas)

# Base de licitud

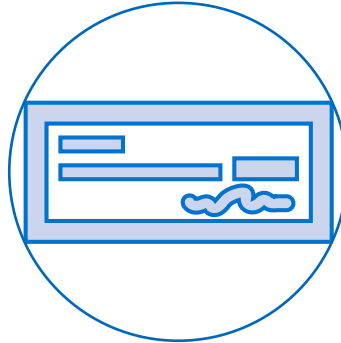
¿Cuándo podemos tratar datos personales?



Consentimiento.



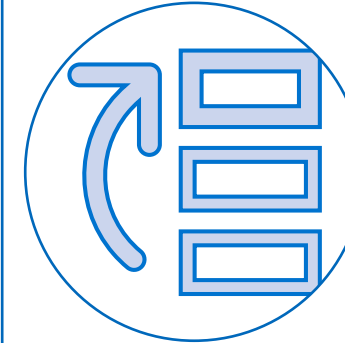
Ley.



Cuando el tratamiento esté referido a datos relativos a **obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial**



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**



**Satisfacción de intereses legítimos.**



Cuando el tratamiento de datos sea **necesario para la formulación, ejercicio o defensa de un derecho ante los tribunales de justicia u órganos públicos**

# Consentimiento

**Libre**

Informado

Específico

Previo

Inequívoco

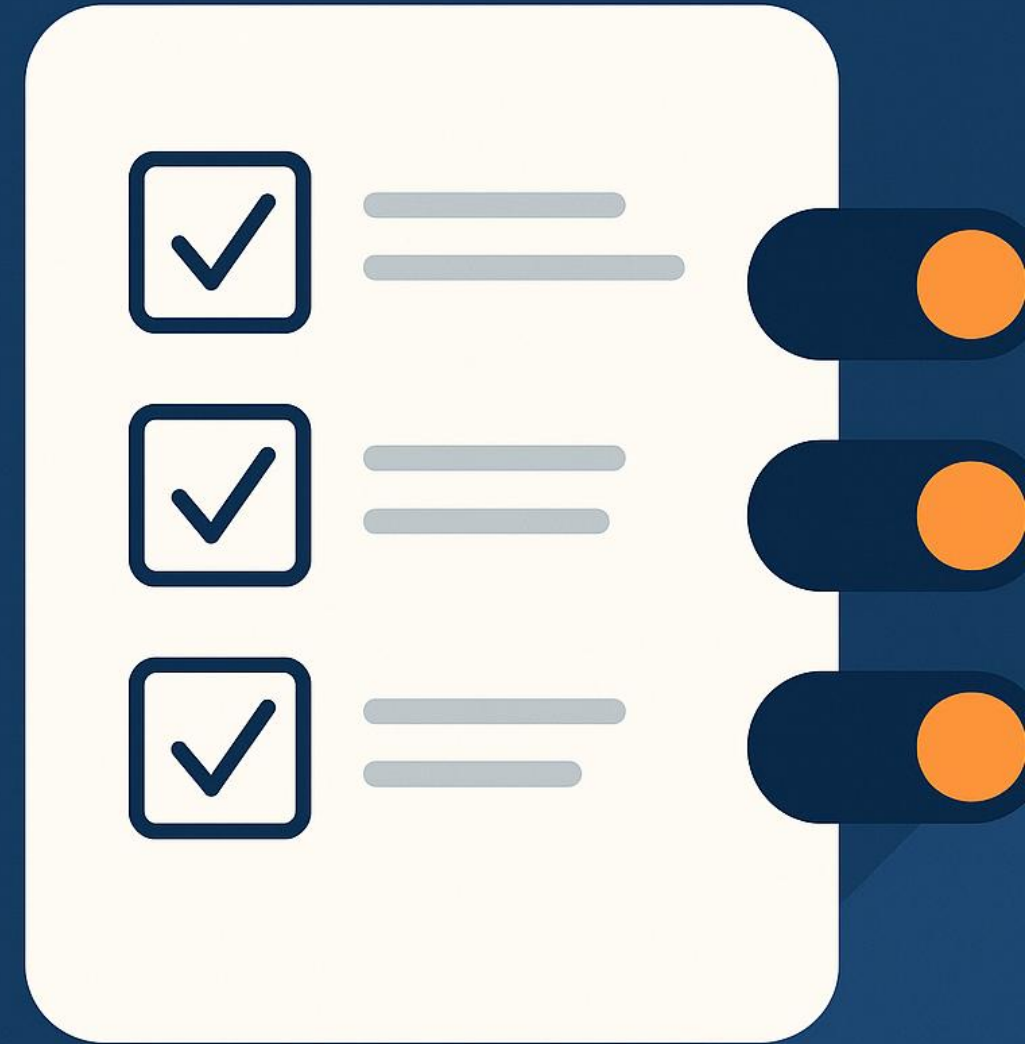
Expreso (datos sensibles)

Mediante una declaración verbal, escrita o expresada a través de un medio electrónico equivalente

Revocable

# Consentimiento Libre

- Consentimiento granular.
- Implementar distintos consentimientos para las distintas finalidades.
- Gestión de consentimientos (centro de preferencias)
- Gobierno de datos.



# Derechos de los titulares de datos

(30 días corridos)

Derecho de  
acceso

Derecho de  
rectificación

Derecho de  
oposición

Derecho de  
cancelación

Derecho de  
bloqueo

Derecho de  
portabilidad

Derecho de  
oposición a las  
decisiones  
automatizadas

# Del tratamiento de datos personales en materia laboral

# Fuente del tratamiento de datos en ámbito laboral

## Contrato de trabajo.

Tratamiento de datos personales necesarios para el cumplimiento del contrato.

- Nombre, RUT, domicilio.
- Cotizaciones previsionales.
- Datos bancarios (pago de remuneración).

## Consentimiento.

- Otros beneficios.

# Ciclo de vida del dato laboral



# Tratamiento de datos previo a la relación laboral

The background of the slide features several horizontal, wavy lines in a light blue color, creating a sense of movement and depth against the dark blue background.

# Reclutamiento y selección



Consentimiento



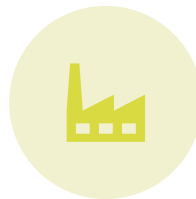
Caducidad del  
dato



Revisión de  
antecedentes



Ley de inclusión-  
datos sensibles



Proveedores

# Tratamiento de datos durante la relación laboral

# Tratamiento de datos personales más allá del contrato de trabajo

Beneficios, bienestar.

Seguro de complementario de salud.

Tratamiento de datos de cargas familiares, menores de edad.

Consentimiento expreso:

- Contrato de Trabajo.
- Anexo de contrato de trabajo.

Contratos con proveedores.

Compliance.

Monitoreo permanente.

Revisión de correos electrónicos.

# Modificación normativa interna

Se debe establecer en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y/o contratos de trabajo, la obligación de cumplir con las políticas de privacidad, protocolos y demás procesos relacionados con el tratamiento de datos personales en la empresa empleadora.



RIOHS

Obligación

Sanciones



Contrato de trabajo

Incumplimiento grave tratándose de determinados cargos asociados al tratamiento de datos.

# Tratamiento de datos al termino de la relación laboral

## Ord. N°834 DT (2021)

“La documentación laboral correspondiente a trabajadores y ex-trabajadores deberá conservarse por el empleador a lo menos **cinco años desde la extinción del vínculo laboral**, la que podrá traspasarse a versión electrónica de acuerdo a los criterios y procedimientos establecidos por esta Dirección”.

- Establecer período de caducidad.

# Gestión de riesgo, sanciones e impacto de la nueva ley

# Gestión de riesgo

Obligación de adoptar medidas para prevenir infracciones.

Proveedores.

- Acuerdo de tratamiento de datos con proveedores.
- Idoneidad de proveedores.

Evaluaciones de riesgo.

Registro de actividades de tratamiento.

Matriz de riesgo.

Modelo de prevención.

Delegado de protección de datos (DPO)

Capacitaciones (OTEC).

Auditorías.

# Régimen de Sanciones



Gravedad de la infracción	Sanción posible	Límite máximo en UTM
Leves	Amonestación por escrito o multa	Hasta 5.000.
Graves	Multa	Hasta 10.000.
Gravísimas	Multa	Hasta 20.000

- Las multas pueden **aumentar en un 50%** como recargo si no es pagada o si no se subsanan los incumplimientos.
- **Reincidencia (30 meses):**
  - Multa X 3.
  - Grandes empresas puede aplicarse una multa equivalente al 2% o 4% de los ingresos brutos del año anterior.

# Otros sanciones y daños

Suspensión del  
tratamiento de  
datos.

Indemnización de  
perjuicios.

Delitos informáticos  
(delitos  
económicos).

Daño reputacional.

# Jurisprudencia

# T-63-2023

## JLT Valdivia

### **Acoge demanda de tutela, en materia de protección a la vida privada. Artículo 19 N° 4 CPR.**

“El empleador ha vulnerado el derecho a la protección de los datos personales de los 11 trabajadores individualizados en el Formulario FI-2.

En este sentido, el empleador comunica en la boleta el nombre de los trabajadores (en algunos casos figura un nombre y un apellido, en otros casos figura nombre y dos apellidos, y en otros casos aparecen los dos nombres y dos apellidos, no existiendo una regla general para todos) y por tanto efectúa un tratamiento de sus datos personales, limitando de esta forma el derecho a la protección de los datos personales de los trabajadores”.

- No hay consentimiento de los trabajadores.
- No existe justificación suficiente para ejercer -sin el consentimiento de los trabajadores.

# JLT de Temuco

## T-109-2021

### **Acoge demanda de tutela, Artículo 19 N° 4 CPR.**

La fiscalización efectuada permite constatar que la empresa Santa Isabel Administradora S.A., en el ejercicio de sus facultades empresariales, tiene implementado un informe con carácter bimensual que contiene información detallada, por cada trabajador, de las compras que este realiza en cada local de la empresa y donde utiliza el beneficio de descuento que proporciona la empresa. Dicho informe daría cuenta de los montos de las compras, del lugar donde se efectuaron ellas y del medio de pago utilizado.

- Las nuevas tecnologías y acceso a bases de datos que posee el empleador pueden permitir obtener perfiles detallados de las personas, sus preferencias o gustos, lo que arriesga también una lesión a la intimidad de los trabajadores.

# Recomendaciones





# Desafíos de protección de datos personales en Recursos Humanos ASIMET

Mayo 2026