

# **Nueva ley de protección de datos personales**

## **Ámbito laboral - Parte 1**

Recientemente fue aprobado en el Congreso el proyecto de ley que regula la protección y el tratamiento de datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales, modificando la actual Ley N°19.628 “Sobre protección de la vida privada”. A continuación, se revisarán distintos aspectos de la nueva regulación que deben ser tenidos en cuenta por los empleadores en relación con sus trabajadores [1].

### **I. ¿Qué es un dato personal?**

Dato personal es **cualquier información referida a una persona natural –por ejemplo, a la persona trabajadora– que, por sí sola o, en conjunto con otras, permite identificarla [2].**

Ejemplos de datos personales de la persona trabajadora son [3]:

- Nombre y apellido (\*).
- Nacionalidad (\*).
- Domicilio (\*).
- Fecha de nacimiento (\*).
- Fecha de ingreso a la empresa (\*).
- Número de cédula de identidad (\*).
- Número de teléfono.
- Dirección de correo electrónico que permite identificar a la persona (\*).
- Datos de cuenta de banco (corriente, vista, etc.)
- Dirección de correo electrónico o de red social que permite identificar a la persona (Ej.: Instagram, Facebook).
- Datos de localización (Ej.: función de los datos de localización de un teléfono móvil).
- Dirección de protocolo de internet (IP).
- Identificador de una cookie.

(\*) Estos datos personales se encuentran en el contrato de trabajo.

[1] Para una mayor comprensión, consúltese el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 “relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE” y la Ley Orgánica 3/2018 española, “de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales” (publicada el 7 de diciembre de 2018).

[2] Véase nuevo artículo 2, letra f) de la Ley N°19.628 incorporado por el proyecto de ley.

[3] A modo ilustrativo, consúltese: Rol 12617-2018 de la Corte Suprema, 16 de octubre de 2018 / Rol 13378-2024, Corte de Apelaciones de Santiago, 27 de agosto de 2024.

## II. ¿Qué es un dato personal sensible?

Dato personal sensible es toda información **referida a una persona natural –por ejemplo, a la persona trabajadora–** que, no solo permite identificarla, sino **que se refiere a sus características físicas o morales o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad [4].**

Ejemplos de datos personales sensibles de la persona trabajadora son **[5]:**

- Datos sobre el origen étnico o racial de la persona.
- Datos sobre la afiliación política, sindical o gremial de la persona.
- Datos sobre la situación socioeconómica de la persona.
- Información financiera de la persona.
- Información sobre las convicciones ideológicas o filosóficas de la persona.
- Información sobre las creencias religiosas de la persona.
- Datos sobre el estado de salud físico o psíquico de la persona.
- Datos sobre la propiedad de la persona (Ej.: datos sobre el vehículo de la persona).
- Hábitos personales.
- Perfil biológico.
- Datos biométricos.
- Información relativa a la vida sexual, orientación sexual e identidad de género.
- Conversaciones privadas de la persona.
- Datos que proporcionan información sobre la familia (Ej.: hijos o “cargas familiares”).
- Información sobre la situación laboral (Ej.: sanciones, antigüedad, descuentos, vacaciones).
- Foto de la persona natural (Ej.: foto “institucional” de la persona en la empresa donde trabaja).

**¡IMPORTANTE! Sobre todos los datos personales (sean o no sensibles) existe derecho a la protección de datos (o derecho a la autodeterminación informativa [6]).**

[4] Véase nuevo artículo 2, letra g) de la Ley N° 19.628 incorporado por el proyecto de ley. Bertelsen se refiere a ellos como “un conjunto restringido dentro de la totalidad de los datos personales, ya que, aunque participan de lo que distingue a estos últimos que es la referencia a cualquier información concerniente a una persona natural, identificada o identificable, son relativos a determinadas informaciones más íntimas o privadas de las mismas”.

[5] A modo ilustrativo, consúltense: RIT T-463-2018, 2º JLT de Santiago, 30 de agosto de 2018 / ROT T-411-2019, 1º JLT de Santiago, 6 de enero de 2020 / RIT T-12-2018, JLT de Coronel, 6 de noviembre de 2018 / RIT T-60-2018, JLT de Calama, 15 de noviembre de 2018 / RIT T-4-2021, JLT de San Felipe, 12 de mayo de 2021 / RIT T-29-2022, 2º JL de Quillota, 13 de febrero de 2023 / RIT T-301-2021, JLT de Valparaíso, 2 de mayo de 2023 / RIT I-13-2022, JL&G de Aysén, 27 de junio de 2023 / RIT T-139-2023, JLT de Antofagasta, 5 de julio de 2024 / RIT I-2-2024, 1º JL de San Carlos, 24 de junio de 2024.

[6] Véase ZÚNIGA URBINA, Francisco (1997), p. 207, “Derecho a la intimidad y habeas data”, en Derecho PUCP, Núm. 51, pp. 193-222.

### III. ¿Qué significa “tratamiento” de datos personales?

El artículo 2, letra o) de la actual Ley de Protección de Datos define el tratamiento de datos personales como cualquier operación que implica realizar alguna de las siguientes acciones con los datos personales [7]:

- Recolectar.
- Almacenar.
- Grabar.
- Organizar.
- Elaborar.
- Seleccionar.
- Extraer.
- Confrontar.
- Interconectar.
- Disociar.
- Comunicar.
- Ceder.
- Transferir.
- Transmitir.
- Cancelar.
- Utilizar de cualquier forma.

### IV. ¿Qué obligaciones tiene el empleador en lo relativo a la protección de datos personales de sus trabajadores?

El empleador se encuentra obligado a **tratar legítimamente** los datos personales de la persona trabajadora (sean sensibles o no).

---

[7] Consúltese MAQUEO RAMÍREZ, Solange, MORENO GONZÁLEZ, Jimena y RECIO GAYO, Miguel (2017), p. 93. “Protección de datos personales, privacidad y vida privada: la inquietante búsqueda de un equilibrio global necesario”, en Revista de Derecho, Vol. 30, Núm. 1, pp. 77-96. Consúltese, también, con provecho a VIAL CLARO, Felipe (2001), p. 24. “La Ley N° 19.628 sobre protección de datos de carácter personal. Una visión general”, en: BERTELSEN REPETTO, Raúl et. al, Tratamiento de datos personales y protección de la vida privada. Estudios sobre la Ley N° 19.628 sobre protección de datos de carácter personal [Ed.: WAHL SILVA, Jorge], Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes, Santiago, Chile, 2001.

## **V. ¿Y cuándo es legítimo tratar datos personales de la persona trabajadora?**

**5.1. Cuando exista consentimiento de la persona trabajadora titular de los datos.** El consentimiento debe ser dado por la persona trabajadora:

- De forma previa.
- De forma inequívoca.
- De forma expresa, por escrito **[8]**.
- La persona que autoriza debe ser debidamente informada respecto de los fines del tratamiento de sus datos personales. Los fines deben ser específicos, explícitos y lícitos.

**IMPORTANTE: El consentimiento debe probarlo el empleador responsable de los datos.**

**5.2** Cuando, sin que exista consentimiento del titular de los datos:

**A. Se trate de datos relativos a obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial y se realice de conformidad con las normas del Título III de la Ley N° 19.628 (incluidos los datos referidos a la situación socioeconómica del titular) y en conformidad al artículo 2, inciso 7° del Código del Trabajo.** En armonía con lo dispuesto en el artículo 2, inciso 7° del Código del Trabajo, esto quiere decir que:

- a. El empleador solo puede exigir que se le comunique información económica, financiera, bancaria o comercial o exigir para dicho fin declaración o certificado (forma de tratamiento, ya que “recolecta” el dato), en los siguientes casos:
- Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.
  - Trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

---

[8] Si bien el nuevo artículo 12 de la Ley de Protección de Datos Personales señala que “el consentimiento puede darse mediante una declaración verbal, escrita o expresada a través de un medio electrónico equivalente, o mediante un acto afirmativo que dé cuenta con claridad de la voluntad del titular”, se sugiere que siempre quede por escrito. Al respecto, consúltense los siguientes dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo: Dictamen N° 5589, 4 de diciembre de 2019 / Dictamen N° 949, 15 de marzo de 2021.

b. La información económica, financiera, bancaria o comercial que pueden solicitar es la que, conforme al Título III de la Ley N° 19.628, consta en:

- Letras de cambio y pagarés protestados.
- Cheques protestados por falta de fondos, por haber sido girados contra cuenta corriente cerrada o por otra causa.
- Incumplimiento de obligaciones derivadas de mutuos hipotecarios y de préstamos o créditos de bancos, sociedades financieras, administradoras de mutuos hipotecarios, cooperativas de ahorros y créditos, organismos públicos y empresas del Estado sometidas a la legislación común, y de sociedades administradoras de créditos otorgados para compras en casas comerciales. Se exceptúa la información relacionada con los créditos concedidos por el Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario a sus usuarios, y la información relacionada con obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial en cuanto hayan sido repactadas, renegociadas o novadas, o éstas se encuentren con alguna modalidad pendiente.
- Obligaciones de dinero que determine el Presidente de la República mediante decreto supremo, las que deberán estar sustentadas en instrumentos de pago o de crédito válidamente emitidos, en los cuales conste el consentimiento expreso del deudor u obligado al pago y su fecha de vencimiento.

c. No podrá comunicarse (por ende, el empleador no puede exigir) la información relacionada con:

- Deudas contraídas con empresas públicas o privadas que proporcionen servicios de electricidad, agua, teléfono y gas.
- Deudas contraídas con instituciones de educación superior de conformidad a las leyes números 18.591 y 19.287.
- Deudas adquiridas con bancos o instituciones financieras de conformidad a la ley N° 20.027.
- Deudas contraídas en el marco de las líneas de financiamiento a estudiantes para cursar estudios en educación superior, administradas por la Corporación de Fomento de la Producción.
- Deudas contraídas con la finalidad de recibir para sí o para terceros un servicio educacional formal en cualquiera de sus niveles.
- Deudas contraídas con prestadores de salud públicos o privados y empresas relacionadas, sean instituciones financieras, casas comerciales u otras similares, en el marco de una atención o acción de salud ambulatoria, hospitalaria o de emergencia sean estas consultas, procedimientos, exámenes, programas, cirugías u operaciones.

- Deudas contraídas con concesionarios de autopistas por el uso de su infraestructura.
- Deudas de cualquier tipo, incluso las enunciadas en la letra b), que hayan originado durante el período de cesantía de la persona trabajadora.

**B. Cuando el tratamiento sea necesario para la ejecución o el cumplimiento de una obligación legal o lo disponga la ley.**

Ejemplo 1.:

Conforme al artículo 30 del Decreto 72 del Ministerio de Minería “Que aprueba reglamento de seguridad minera”, el empleador podría exigir exámenes indagatorios de drogas y alcohol a sus trabajadores **[9]**.

Ejemplo 2.:

Conforme a la letra a) del artículo 72 del Decreto 101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que “Aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, el empleador puede exigir al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional.

Ejemplo 3.:

Conforme a la letra b.4) del artículo 110 del Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, el empleador debe realizar, periódicamente, evaluaciones de salud ocupacional a los trabajadores que laboren en faenas de altura **[10]**.

---

[9] El inciso 2º del artículo 30 del Decreto 72 expresa que “no podrá admitirse en los recintos de trabajo a personas que se encuentren bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de drogas. Tampoco se aceptará la introducción de dichas bebidas o drogas a estos lugares”. El inciso 3º declara que “la influencia de bebidas alcohólicas y de drogas será detectada en forma obligatoria a petición del Supervisor responsable; y la detección de tales estimulantes podrá ser ejecutada mediante el examen de la sangre y/o por medio del empleo de equipos colorimétricos”. Finalmente, el inciso 4º expresa que “la negativa del afectado al cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir”.

[10] Dicho precepto expresa que “para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz de los efectos en la salud provocados por la exposición a hipobaría intermitente crónica, los trabajadores expuestos deberán ser incorporados al Programa de Vigilancia Ocupacional, realizándose las evaluaciones de salud ocupacional de vigilancia periódica y de preegreso, según lo indicado en la Guía Técnica sobre la materia. Estas evaluaciones de salud deben ser realizadas por los respectivos organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y de su cargo, con la finalidad de determinar si el estado de salud del trabajador le permite trabajar bajo estas condiciones”.

Ejemplo 4.:

Conforme al Dictamen 69942 del 30 de octubre de 2012, emitido por la Superintendencia de Seguridad Social, que busca “definir la compatibilidad de salud de trabajadores con riesgos laborales a los que estarán expuestos, en cumplimiento a lo prescrito en los artículos 184 a 187 del Código del Trabajo”, el empleador puede exigir exámenes pre ocupacionales en faenas o trabajos peligrosos o insalubres.

**C. 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.**

Ejemplo 1.:

Para poder cumplir su obligación de escriturar el contrato de trabajo, el empleador requiere datos personales de la persona trabajadora. Luego, no será necesario el consentimiento de ésta para exigírselos (Nombre y apellido; nacionalidad; domicilio; fecha de nacimiento; fecha de ingreso a la empresa; número de cédula de identidad; número de teléfono; dirección de correo electrónico).

Ejemplo 2.:

El empleador puede exigir los datos de la cuenta corriente de la persona trabajadora para transferirle, siempre y cuando en el contrato de trabajo se haya convenido esta forma de pago.

Ejemplo 3.:

Durante las tratativas preliminares a la celebración del contrato, la persona podría solicitar información financiera de la empresa. Para otorgársela, la empresa podría hacerle firmar un acuerdo de confidencialidad que, obviamente, contendrá datos personales de la persona que está postulando al cargo (nombre, firma, RUT, etc.)

**D. 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 este caso, el titular podrá exigir siempre ser informado sobre el tratamiento que lo afecta y cuál es el interés legítimo en base al cual se efectúa dicho tratamiento.

Ejemplo:

El empleador considera pertinente sacar una foto institucional a sus trabajadores para que aparezcan en la página web de la empresa. En tal caso, deberá explicar la finalidad legítima de la foto.

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

Ejemplo.:

Las demandas laborales, y las respectivas contestaciones, exigen la individualización de ambas partes. Esto, claramente, constituye tratamiento de datos (específicamente, es “comunicación” de datos al juez respectivo), pero resulta necesario.

**Para más información, contactar a:**

Sebastián Parga M. | Socio | [sparga@pmvabogados.cl](mailto:sparga@pmvabogados.cl)

Jorge Montes A. | Socio | [jmontes@pmvabogados.cl](mailto:jmontes@pmvabogados.cl)

Pablo Vasseur G. | Socio | [pvasseur@pmvabogados.cl](mailto:pvasseur@pmvabogados.cl)