



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

26 DE NOVIEMBRE 2024

Ley de Protección de Datos Personales y sus implicancias en el ámbito laboral

—

La nueva ley establece un marco regulatorio más estricto para el manejo de datos personales, impactando directamente la manera en que las empresas deben gestionar la información de sus empleados y clientes. La norma también crea la Agencia Nacional de Protección de Datos Personales, que estará a cargo de la fiscalización del cumplimiento de los objetivos de la ley. A continuación, entregamos los puntos clave para que las empresas pueden prepararse adecuadamente y cumplir con estas obligaciones.



ACTUALIDAD LABORAL

Ley de Protección de Datos Personales y sus implicancias en el ámbito laboral.

La nueva **Ley de Protección de Datos Personales** (aprobada por el Congreso Nacional el 26 de agosto de 2024) tiene dos objetivos principales: la regulación sobre cómo administrar y proteger los datos de las personas naturales y, por otra parte, elevar los estándares de protección en Chile, dado que la norma se alinea con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea.

Un elemento novedoso es la creación de la “Agencia Nacional de Datos Personales” como entidad supervisora. Además, la norma cambia el enfoque tradicional del tratamiento de datos personales, otorgando amplios derechos a las personas naturales, quienes se convierten en titulares de estos derechos. El sistema se funda en "bases de licitud", donde cada tratamiento de datos debe justificarse en una de estas bases, siendo el consentimiento del titular la principal fuente de legitimidad para el uso de sus datos.

IMPLICANCIAS LABORALES

A continuación, se presenta un resumen de las consideraciones más relevantes del Proyecto de Ley desde el punto de vista laboral:

1. Consentimiento como regla general:

Las empresas deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Otorgado previamente: El consentimiento debe ser solicitado y otorgado antes de iniciar el tratamiento.
- De forma inequívoca: La voluntad del titular debe ser clara y sin dudas.
- De forma expresa: Preferentemente por escrito, para facilitar su verificación posterior.
- Información sobre el propósito del tratamiento: El titular debe estar informado de los fines específicos, explícitos y lícitos del tratamiento,



ACTUALIDAD LABORAL

Ley de Protección de Datos Personales y sus implicancias en el ámbito laboral.

asegurando que los datos no se utilicen para otros fines no comunicados inicialmente.

- El empleador, como responsable de los datos, debe demostrar que el consentimiento se obtuvo conforme a los requisitos y que los datos se usan exclusivamente para los fines informados.

2. Otras bases de licitud (excepciones al consentimiento del titular):

La ley permite prescindir del consentimiento del titular en ciertos casos específicos:

- Cumplimiento de una obligación legal: Cuando el tratamiento sea necesario para cumplir con una norma legal.
- Ejecución de un contrato: Si es indispensable para la celebración o ejecución de un contrato entre el titular y el responsable.
- Intereses legítimos del empleador o de un tercero: Este tratamiento es válido cuando se necesita para proteger intereses legítimos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades del titular.
- Formulación, ejercicio o defensa de derechos legales: Cuando sea necesario para la formulación, ejercicio o defensa de un derecho ante tribunales o entidades públicas.
- Obligaciones en ámbitos económicos, financieros, bancarios o comerciales: El tratamiento en estos casos se regula en el Título III de la ley y permite proceder sin consentimiento en situaciones específicas.

3. Información detallada a los trabajadores:

Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores información clara, precisa y accesible sobre el tratamiento de sus datos personales, incluyendo:

- Los fines específicos del tratamiento.
- Los destinatarios o categorías de destinatarios de estos datos.



ACTUALIDAD LABORAL

Ley de Protección de Datos Personales y sus implicancias en el ámbito laboral.

- Las medidas de seguridad aplicadas para proteger la integridad y confidencialidad de la información.
- Los derechos del titular, como el acceso, rectificación, cancelación y oposición al tratamiento.

4. Medidas de seguridad en la protección de los datos personales:

- Obligación de adoptar medidas de seguridad adecuadas y proporcionales al riesgo asociado al tratamiento de datos personales.
- Las medidas deben considerar el estado de la tecnología y los riesgos inherentes al tratamiento.
- En caso de vulneración de estas medidas que implique un riesgo para los derechos y libertades de los trabajadores, el empleador debe notificar el incidente a la Agencia de Protección de Datos Personales.

¿CÓMO PUEDEN PREPARARSE LAS EMPRESAS PARA CUMPLIR CON LA LEY?

Esta ley entrará en vigor 24 meses después de su publicación en el Diario Oficial (prevista para este año), dando plazo para que las empresas se preparen adecuadamente.

Para prepararse y cumplir con la nueva Ley de Protección de Datos Personales, las empresas pueden seguir estos pasos clave:

1. Designar un Encargado de Protección de Datos (DPO):

La nueva ley exige a las empresas el nombramiento de un DPO (Data Protection Officer) que supervise el cumplimiento de la ley y actúe como punto de contacto con la Agencia de Protección de Datos Personales.

2. Realizar Auditorías de Datos:



ACTUALIDAD LABORAL

Ley de Protección de Datos Personales y sus implicancias en el ámbito laboral.

- Evaluación Inicial: Realizar una auditoría completa de los datos personales que manejan, identificando cómo se utilizan y dónde se almacenan.
- Evaluación de Riesgos: Determinar el nivel de cumplimiento actual y los riesgos asociados con el tratamiento de datos personales.

3. Actualizar Políticas y Procedimientos:

- Revisar y actualizar las políticas de privacidad para asegurar que sean claras y cumplan con los nuevos requisitos legales.
- Implementar mecanismos para obtener el consentimiento explícito y verificable de los titulares de datos.

4. Implementar Medidas de Seguridad:

- Seguridad de la Información: Adoptar medidas técnicas y organizativas adecuadas, como la encriptación de datos, controles de acceso y auditorías periódicas.
- Notificación de Brechas: Establecer procedimientos para notificar rápidamente cualquier brecha de seguridad a la Agencia y a los afectados.

5. Capacitación y Concienciación:

- Formación del Personal: Capacitar a los empleados sobre las nuevas políticas y procedimientos de protección de datos.
- Cultura de Privacidad: Fomentar una cultura de privacidad y protección de datos dentro de la organización.

6. Consultar con Expertos:

- Asesoría Legal y Técnica: Buscar asesoría de expertos en protección de datos para asegurar el cumplimiento y minimizar riesgos.



ACTUALIDAD LABORAL

Ley de Protección de Datos Personales y sus implicancias en el ámbito laboral.

7. Plan de Implementación:

- Cronograma de Adaptación: Desarrollar un plan detallado con un cronograma para implementar todas las medidas necesarias antes de la entrada en vigor de la ley.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LA LEY

Las sanciones por incumplir la Nueva Ley de Protección de Datos Personales son significativas y pueden variar según la gravedad de la infracción:

- Infracciones leves (como no cumplir con el deber de información): Amonestación escrita o multas de hasta 5.000 UTM (aproximadamente USD 387.000).
- Infracciones graves (por ejemplo, tratar datos sin base legal): Multas de hasta 10.000 UTM (aproximadamente USD 775.000).
- Infracciones gravísimas: multas de hasta 20.000 UTM (aproximadamente USD 1.550.000) o hasta un 4% de los ingresos anuales de la empresa. Este tipo de sanciones se aplican cuando se trata la información de manera fraudulenta o con fines maliciosos.
- En caso de reincidencia, las multas podrán aumentar hasta tres veces el valor original. Y en el caso de infracciones gravísimas, la Agencia de Protección de Datos podrá suspender las operaciones de tratamiento de datos del responsable por hasta 30 días.